AYMERIC HAMON
avocat associé, Cabinet Fidal

UES, organisation matricielle : qui est l'employeur ?

Dans les structures d'organisations d'entreprises complexes découlant de l'existence d'Unité économique et sociale (UES) ou d'organisation matricielle, la détermination de l'employeur n'est pas toujours aisée, et les risques de confusion de direction sont réels.

Dans un arrêt du 16 décembre 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation a tranché un litige qui ne concernait pas la notion d'UES elle-même, mais ses conséquences sur la détermination de l'employeur.

En 2004, un accord avait été signé avec les organisations syndicales, reconnaissant de façon conventionnelle une UES entre les sociétés du groupe d'assurances Generali en France.

La complémentarité des activités et l'existence d'une communauté de travail matérialisée par une gestion unifiée des salariés de ces différentes entités juridiques avaient justifié la mise en place d'instances de représentation du personnel communes.

Mais, en l'espèce, les acteurs avaient étendu les effets de l'UES à la reconnaissance que les différentes sociétés de l'UES constituaient une seule entreprise qui devenait l'employeur unique « au sens du droit du travail » des salariés de ces structures.

Les sociétés et les syndicats signataires avançaient que, du fait d'une unité des pouvoirs de direction et d'une gestion centralisée du personnel, la reconnaissance d'une UES impliquait que « cette dernière exerce les prérogatives de l'employeur de sorte que le lien de subordination entre l'UES et les salariés des entités membres existe ».

Les juges en ont décidé autrement et ont considéré que : « si un accord collectif reconnaissant une UES 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 UES l'employeur des salariés ».

Ce faisant, les magistrats rappellent, à juste titre, qu'un changement d'employeur est une modification contractuelle qui ne peut être imposée au salarié sans son accord.

Dans les organisations matricielles très en vogue au sein des entreprises, la question de la détermination de l'employeur est tout aussi pertinente.

Ce type d'organisation place sur un axe vertical un organigramme transversal à toutes les filiales d'un même groupe. Les DRH qui connaissent ces situations avouent ne plus maîtriser une grande partie des effectifs dont ils ont pourtant la responsabilité !

Quel est, en effet, l'employeur d'un salarié, dès lors que ses entretiens d'évaluation, ses augmentations et les éventuelles sanctions sont décidés par son supérieur hiérarchique appartenant à une autre société du groupe, souvent située à l'étranger ?

La théorie de l'employeur conjoint permettra à ce salarié de faire reconnaître, le cas échéant, la qualité d'employeur à plusieurs sociétés (Cass. soc. 27 01 1992 n° 87-44. 284).

C'est, d'ailleurs, pour cette raison que l'organisation matricielle s'avère incompatible avec la notion d'Unité économique et sociale comme l'a reconnu récemment le tribunal d'instance de Puteaux dans un jugement devenu définitif (15-08. 000050) : « Il n'existe pas de structure, en l'état actuel du droit, permettant, pour les salariés appartenant à une entreprise implantée sur une échelle mondiale et dépendant d'une organisation verticale par métiers, une amélioration du dialogue social et l'échange d'informations économiques globales, alors que la mondialisation de l'économie rend les sociétés nationales fortement dépendantes de décisions prises à un niveau qui leur échappe. »

Il importe donc que les DRH, confrontés à ces organisations croisées, soient particulièrement vigilants et mettent en place des procédures dans lesquelles les rôles de chacun – la hiérarchie fonctionnelle et l'employeur juridique – soient clairement identifiés.

Aymeric HAMON, avocat associé, cabinet Fidal, membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.