

EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE, FLORENCE
LAW DEPARTMENT



320

EUR

E U I W O R K I N G P A P E R No. 85/182

GROUPES DE SOCIETES
ET
PARADIGME DE L'ENTREPRISE
par
Alain Supiot

Paper presented at the Seminar Series organized by
Professors Daintith and Teubner on "Contract and
Organization", 1985.

BADIA FIESOLANA, SAN DOMENICO DI FIESOLE (FI)

This paper should not be quoted or cited
without the prior
permission of the
author



© Alain Supiot
Printed in Italy in May 1985
European University Institute
Badia Fiesolana
I-50016 San Domenico (FI)

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	1
I - NEGATION DES SEPARATIONS JURIDIQUES	9
A - <u>Unité</u>	9
1° - Requalification globale : l'unité économique et sociale	10
2° - Requalification contractuelle : l'intégration aux services d'une entreprise	15
B - <u>Continuité</u>	17
1° - Continuité des emplois	18
2° - Continuité de l'employeur	21
II - ORGANISATION DES SEPARATIONS JURIDIQUES	24
A - <u>Liaisons</u>	24
1° - Relations individuelles	25
2° - Relations collectives	28
a) Liaison juridique des sociétés du groupe	28
b) Liaison des institutions représentatives du personnel	32
B - <u>Transitions</u>	34
1° - Association au changement	34
2° - Atténuation du changement	37
a) Mutation des relations individuelles	37
b) Mutation des relations collectives	38
CONCLUSION	40

Les multinationales sont l'un de ces faits réellement nouveaux dans le siècle, qui contribuent à constituer l'imaginaire contemporain et à renouveler un peu le champ d'investigation des sciences sociales. Aussi la littérature sur le sujet est-elle immense, et notamment la littérature juridique. A l'échelle européenne, le phénomène a été d'abord et principalement abordé sous l'angle du droit commercial (1), mais les préoccupations de droit du travail n'en ont jamais été tout à fait absentes, et connaissent aujourd'hui un développement remarquable tant en droit interne (2) qu'en

- (1) V. not G. KEUTGEN "Le droit des groupes de sociétés dans la CEE", Louvain, Vander, 1973, 315 p. ; R. HOUIN "Le groupement d'entreprises vu à l'échelle européenne", Rev. internat. dr. comp. 1965, p. 82 ; R. DORAT DES MONTS "Vers un droit européen des sociétés commerciales", JCP 1965, I, 1896 ; W.F. BAYER "Europaïsche Festschrift für Ernst GESSLER, München, 1971, pp. 227-243 ; Faculté de Droit de Liège : "Les groupes de sociétés", La Haye, Martinus Nijhoff, 1973, 544 p. ; P. BEZARD et alii "Les groupes de sociétés. Une politique législative", Paris, Lib. techniques, 1975, 372 p. ; O. MACH "L'entreprise et les groupes de sociétés en droit européen de la concurrence", Genève, Georg, 1974 ; B. GOLDMAN et alii "L'entreprise multinationale face au droit", Paris, Litec, 1977.
- (2) V. M. DESPAX "Groupe de sociétés et contrat de travail", Droit Social 1961, p. 596 ; "Groupes de sociétés et institutions représentatives du personnel", JCP 1972, I, 2465 ; B. OPPETIT "Groupe de sociétés et droit du travail", Rev. Soc. 1973, pp. 69-80 ; A. LYON-CAEN "Droit du travail et entreprises multinationales" in "L'entreprise multinationale face au droit", Paris, Litec, 1977, pp. 269-324 (ouvrage collectif) ; M. COHEN "Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe", Paris, LGDJ, 1984, pp. 165 s. ; Y. CHALARON "Le comité de groupe", Act. legis Dalloz, 1983, pp. 67-76 ; P. RODIERE "L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise", Droit social 1983, 361. Pour une approche comparative, v. R. BLANPAIN et alii "Relations between Management of transnational Enterprises and Employer representatives in certain countries of the European Communities", International Institute for Labour Studies, Research series, Genève, 1979, n° 51 (bilingue : français-anglais) ; sur le droit anglais v. K.W. WEDDERBURN "Multinational enterprise and national labour law", Industrial Law Journal, mars 1972.

droit européen, où le sujet est alimenté par les avatars de la directive VREDELING (1).

Face à une telle richesse bibliographique, on peut légitimement douter qu'il soit utile, ou même possible, d'ajouter quelque chose. A défaut de dissiper un tel doute, les deux questions que vous avez assignées à ce séminaire permettent de le surmonter en offrant à la réflexion le confort inégalable d'une voie déjà tracée. La première de ces questions consiste à se demander si il est possible de développer une théorie des groupes, et spécialement des groupes multinationaux, "comme institutions sociales, c'est-à-dire comme la réunion du "capital", du "travail" et du "management". La seconde est de savoir si "ces éléments peuvent être à la base d'un droit général d'organisation".

Ces deux questions n'en forment au fond qu'une seule : celle des rapports entretenus entre le phénomène des groupes et la notion d'entreprise (2). C'est bien en effet à cette notion que renvoie l'idée de réunion du "capital", du "travail" et du "management" qui est au coeur de votre interrogation.

- (1) V. J. VANDAMME et alii "L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales", Institut de Recherche et d'information sur les Multinationales, Paris-Genève PUF, 1984, 290 p. ; P. RODIERE, art. préc. in Droit Social 1983, 361 ; G. BELIER "Mise en place et attributions du comité de groupe : de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling", Dr. Soc. 1983, 439 ; M.J. DESOUCHES et S. de PENANSTER "L'information des salariés des multinationales : une tentative européenne", Rev. trim. dr. com. 1983, pp. 509-523 ; C. GOYBET "La 'Vredeling' : un signal politique important", Rev. du Marché Commun 1984, 93.
- (2) V. déjà sur ce sujet J. SAVATIER "Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail", in Etudes offertes à A. BRUN, Paris, Lib. soc. et éco., 1974, pp. 529-546.

La difficulté pour y répondre vient de ce que la notion d'entreprise est l'une des plus irritantes qui soient pour un juriste, car elle est à la fois insaisissable et incontournable.

Dire que l'entreprise est une idée insaisissable peut surprendre, quand on sait qu'il s'agit d'une idée reçue des économistes, et si l'on partage le crédit généralement accordé à la "science" économique. Le droit ne peut-il trouver un appui solide sur ces faits indubitables que sont les faits économiques ? Justement non. DURKHEIM observait dès 1908, et après lui HALBWACHS, que les faits économiques, quand on y regarde d'un peu près, sont avant tout des croyances, des faits d'opinion (1). L'analyse de la notion d'entreprise suffirait à confirmer le bien-fondé de cette observation, car il paraît aussi malaisé de définir son contenu que ses contours.

Les deux thèses qui (en simplifiant) s'affrontent sur ce sujet, sont bien connues (2). Dans la perspective contractuelle l'entreprise est analysée comme la mise en oeuvre combinée de la propriété -privée ou publique- de moyens de production et de la liberté contractuelle. Les détenteurs du capital ont la maîtrise des formes juridiques de sa mise en valeur.

Le réseau de contrats dans lequel se résoud juridiquement l'entreprise n'a pas pour objet l'organisation d'une quelconque communauté, mais la fixation des rapports de ses propriétaires avec les autres opérateurs économiques, dont les salariés. Cette thèse plonge ses racines idéologiques aussi bien du côté du libéralisme économique (elle consacre l'abstraction du sujet économique, de l'homo-économus) que du côté de la critique marxiste (elle correspond à l'idée de l'antagonisme des intérêts du capital privé et du travail) (3).

- (1) Cf. M. HALBWACHS "Le point de vue du sociologue" in Bulletin de l'Ecole Polytechnique, 1937, n° 34, pp. 23-30, v. p. 24, repris in "Classes sociales et morphologie", Paris, Ed. Minuit, 1972, p. 390 s.
- (2) V. N. CATALA "L'entreprise", Traité Camerlynk de droit du travail, t. 4, Paris, Dalloz, 1980, spéc.n° 133 s., p. 140 s.
- (3) Cf. G. LYON-CAEN "Défense et illustration du contrat de travail", Archives de philosophie du droit, t. XIII, 1968, pp. 59-69 ; G. et A. LYON-CAEN "La "doctrine" de l'entreprise", in "Dix ans de droit de l'entreprise", Paris, Lib. techniques, 1978, pp.599-621.

Dans la perspective institutionnelle l'entreprise est au contraire analysée comme une organisation réunissant dans une même communauté les détenteurs du capital, les salariés et, un peu plus récemment, ce que J.K. GALBRAITH appelle la "technostructure" (1) et que RIPERT appelait plus simplement la direction (2). Non plus l'acis d'opérations juridiques et économiques agencé par et pour les détenteurs du capital, mais au contraire institution unissant autour d'un intérêt commun -l'intérêt de l'entreprise- le capital et le travail. Développée surtout en France par RIPERT (3) et Paul DURAND (4), cette théorie y a connu un grand succès, tant en droit commercial qu'en droit du travail (5). Ses racines idéologiques ne sont pas moins enchevêtrées que celles de la théorie contractuelle. L'idée d'un intérêt de l'entreprise, commun à ses membres et transcendant l'opposition de leurs intérêts particuliers est un rejeton de la notion de bien commun héritée de Thomas d'Aquin (6) et actualisée par les encycliques sociales de l'Eglise catholique (7). Mais le développement en France de cette conception communautaire de l'entreprise doit également beaucoup à la doctrine allemande des années trente (8),

- (1) J.K. GALBRAITH : "Economics and the public purpose", Houghton Mifflin, Boston, 1973, 334 p., trad. fr. : "La science économique et l'intérêt général", Paris, Gallimard, 1974, 398 p., v. p. 107 s.
- (2) V. G. RIPERT, "Aspects juridiques du capitalisme moderne", Paris, L.G.D.J., 2e éd. 1951, n° 135.
- (3) Op. cit. chapitre VI : "L'entreprise capitaliste", n° 119 s.
- (4) V. P. DURAND, "La notion juridique d'entreprise", in Travaux H. CAPITANT, 1948, pp. 45-60.
- (5) V. M. DESPAX, "L'entreprise et le droit", Paris, L.G.D.J., 1957 ; C. CHAMPAUD, "Le pouvoir de concentration de la société par actions", Paris, Sirey, 1962 ; J. PAILLUSSEAU, "La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise", Paris, Sirey, 1967 ; A. BRUN, "Le lien d'entreprise", J.C.P. 1962, II, 1719.
- (6) V. Somme Théologique Ia IIae qu. 90, V. 2.
- (7) Rerum Novarum (1891) ; Mater et Magistra (1961) ; Laborem exercens (1981). Sur l'influence de "Rerum Novarum" en France, V. P. PIERRARD, "L'Eglise et les ouvriers en France (1840-1940)", Paris, Hachette, 1984, 599 p.
- (8) V. not. W. SIEBERT "Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit", Hanseatische Verlaganstalt, Hambourg, 1935 ; A. NIKISCH "Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis", Deutscher Rechtsverlag, Berlin, 1941. Ces travaux se situent dans le prolongement d'une théorie communautaire proprement germanique, qui s'est développée (en opposition à l'influence romaniste) notamment dans l'oeuvre de GIERKE à la fin du XIXe siècle. Sur cet aspect de la pensée juridique allemande, v. G. GURVITCH, "L'idée du droit social", Paris, Sirey, 1932, pp. 407-567.

qui a fortement influencé les travaux de Paul DURAND (1). Elle n'est pas absente enfin du projet d'entreprise communiste, qui subordonne seulement à la socialisation du capital la réalisation du bien commun (2).

La notion d'entreprise fourmille donc d'opinions et de croyances contradictoires qui rendent illusoire tout accord sur son contenu exact. Le mieux serait de pouvoir s'en passer.

Mais c'est impossible car l'entreprise est aussi une notion incontournable. Incontournable non seulement dans le discours économique-politique, dont elle constitue aujourd'hui une figure obligée, mais aussi dans l'analyse juridique. Le terme "entreprise", dont l'emploi par le législateur demeurait jusqu'à une date récente relativement rare, tend à devenir omniprésent dans les textes les plus récents de droit du travail et de droit commercial. La notion d'entreprise est le socle sur lequel ont été édifiées les institutions représentatives du personnel (3). Elle est le cadre aujourd'hui privilégié de la négociation collective (4), de l'exercice du droit de grève (5) ou du droit disciplinaire (6). L'entreprise est la notion à partir de laquelle ont été conçues les réformes les plus récentes

- (1) V. P. DURAND "Aux frontières du contrat et de l'institution. La relation de travail", JCP 1944, I, 387.
- (2) Cette parenté permet d'éclairer l'attraction qu'a pu exercer sous le régime de Vichy la Charte du travail sur certains militants ouvriers communistes.
- (3) Comité d'entreprise (C. trav. art. L.431-1 s.) ; section syndicale d'entreprise (C. trav. art. L.412-6) ; délégués syndicaux (C. trav. art. L.412-11s.).
- (4) C. trav. art. L.132-18 s.
- (5) Cf. l'utilisation des notions d'"intérêt de l'entreprise" et de "désorganisation concertée de l'entreprise" par la jurisprudence en matière de grève, v. H. SINAY et J.C. JAVILLIER "La grève", Traité Camerlynk de droit du travail, t. 6, 2e éd., Paris, Dalloz, 1984, n° 117 s., p. 184 s. et n° 128 s., p. 197 s.
- (6) Loi n° 82-689 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, C. trav. art. L.122-33 s.

du droit commercial, expressément destinées à prévenir ses difficultés (1) ou à organiser son redressement (2).

Notion toujours employée et jamais définie, l'entreprise n'est donc pas un concept juridique, mais un instrument de référence se prêtant à toutes les conjugaisons. C'est, dit d'une manière dont on voudra bien pardonner le relatif ésotérisme, un paradigme juridique (3). Ce paradigme désigne la situation de référence que constitue la relation entre, d'une part un employeur, et d'autre part une collectivité de travailleurs, sans définir la nature juridique de cette relation. Le rôle qu'il joue déborde largement le domaine du Droit. Il occupe notamment une place centrale dans la manière dont les syndicats se sont accoutumés à penser leur organisation et leurs luttes, et se sont efforcés de constituer les entreprises en bastions protecteurs des salariés (4).

A s'en tenir au vocabulaire habituellement employé, on pourrait croire que le phénomène des groupes est lui aussi articulé sur ce paradigme : les termes couramment utilisés d'"entreprise multinationales" ou "transnationales" signifient bien que l'on voit dans

- (1) Loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises (JO du 2 mars, p. 751).
- (2) Loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises (JO du 26 janvier, p. 1097).
- (3) Sur la notion de paradigme, dans le sens où elle est employée ici, v. T.S. KUHN "The structure of scientific revolutions", Chicago, 1ère éd. 1962, 2e éd. 1970, trad. fr. "La structure des révolutions scientifiques", Paris, Flammarion, 1983, 284 p. Curieusement KUHN lui-même emprunte au Droit pour mieux définir la notion de paradigme et la distinguer de celle de modèle : "Dans une science, écrit-il, un paradigme est rarement susceptible d'être reproduit : comme une décision judiciaire faisant jurisprudence, c'est un objet destiné à être ajusté et précisé dans des conditions nouvelles ou plus strictes" (op. cit. ch. 2). Il n'y a donc pas de mal pour un juriste à lui emprunter à son tour, d'autant que la jurisprudence sur l'entreprise illustre parfaitement son propos.
- (4) V. T. BAUDOUIN et M. COLLIN "Le contournement des forteresses ouvrières. Précarité et syndicalisme", Paris, Lib. des Méridiens, 1983, 194 p. (résultats d'une enquête de terrain menée en Basse-Normandie) ; D. SEGRESTIN et alii "Les communautés Pertinentes de l'Action Collective", Paris, CNAM, 1981.

ces groupes des entreprises qui ont simplement la particularité d'être implantées dans plusieurs pays. Il arrive, il est vrai, que l'on parle aussi de groupe d'entreprises, sans que cette expression soit distinguée de celle de groupe de sociétés (1). Cette incertitude terminologique est extrêmement révélatrice. Elle laisse entrevoir que le phénomène des groupes, entendu dans son sens le plus large (2), introduit une rupture dans la notion d'entreprise qui s'y révèle incapable de remplir son habituelle fonction paradigmatique : on ne voit plus très bien ni sur quel employeur ni sur quelle collectivité de travail s'appuyer pour mettre en oeuvre les dispositifs juridiques qui, implicitement ou explicitement, se réfèrent à l'unité et à la stabilité de ces deux éléments.

Le phénomène des groupes participe ainsi d'une crise plus générale du paradigme de l'entreprise. Cette crise est rendue possible par la maîtrise dont disposent les apporteurs de capitaux sur les formes juridiques de leur activité économique. Tant que cette maîtrise s'exprime seulement par le choix d'un type de société commerciale, le paradigme de l'entreprise demeure opératoire. Les divers types de sociétés apparaissent alors comme autant de formes juridiques de l'entreprise : à cette forme abstraite qu'est la personnalité morale, correspond une relation concrète entre un employeur et une collectivité de travail (3). Il en va différemment lorsque, sous

- (1) V. J. SAVATIER, op. cit., paragraphe I, p. 531 s. ; V. également C. trav. art. L. 431-1 in fine imposant un comité d'entreprise commun à plusieurs entreprises juridiquement distinctes.
- (2) C'est cette définition large, englobant aussi bien les techniques sociétaires que les techniques contractuelles de regroupement autour d'un centre de décision unique qui sera retenue ici (cf. C. CHAMPAUD "Les méthodes de groupement des sociétés", rapport au 7e Congrès international de droit comparé, UPPSALA, 1966 publié in R.T. com. 1967, pp. 1003-1044 ; "L'entreprise multinationale face au droit", ouvr. coll. préc. où Ch. LEBEN définit l'entreprise multinationale comme "un groupe d'entreprises privées reliées par certains liens juridiques, obéissant à une stratégie commune et réparties dans des territoires soumis à des souverainetés étatiques différentes", op. cit. n° 63, p. 67).
- (3) V. Y. LAMBERT-FAIVRE, "L'entreprise et ses formes juridiques", R.T. com. 1968, pp. 907-975.

l'effet de la concentration du capital (1), cette maîtrise s'exprime par la constitution d'un groupe de sociétés qui rend possible la dissociation entre, d'une part un réseau d'entités juridiques abstraites et, d'autre part, les relations concrètes de travail. Le même type de dissociation peut d'ailleurs être introduit par d'autres mécanismes juridiques que les groupes, tels les contrats organisant une mise à disposition de salariés (2) ou -plus généralement- les formes de travail "atypiques" (3).

Ces nouvelles formes juridiques empruntées par le capital sapent les éléments constitutifs du paradigme de l'entreprise : la notion d'employeur éclate (4), celle de collectivité de travail également (5). Bon nombre de règles se trouvent ainsi privées de leurs points d'appui. Dans le cas des groupes de sociétés, cet éclatement résulte de deux types de séparations juridiques : les unes sont liées à la pluralité des entités juridiques du groupe, les autres à la mobilité de sa structure juridique et financière ; les premières se situent dans l'espace, les secondes dans le temps.

- (1) V. G. LYON-CAEN, "La concentration du capital et le droit du travail", *Droit Social* 1983, pp. 287-303.
- (2) A. LYON-CAEN et J. de MAILLARD "La mise à disposition de personnel", *Droit Social* 1981, pp. 320-333 ; A. LYON-CAEN "La mise à disposition internationale de salarié", *Droit Social* 1981, pp. 747-753.
- (3) V. *Droit Social* : "Le travail atypique", n° spéc., juil-août 1981, A. LYON-CAEN "Le recours au travail à durée limitée", *Droit Social* 1983, 5 ; J.M. BERAUD "L'utilisation des contrats à durée déterminée" in "Application des "Lois Auroux", ouvr. collec., Lyon, Ed. légis. et adm., 1984, pp. 25-41 ; G. POULAIN, "La réforme du contrat de travail à durée déterminée", *Dr. Soc.* 1982, 356.
- (4) I. VACARIE "L'employeur", Paris, Sirey, 1979, 275 p.
- (5) J. MAGAUD "L'éclatement juridique de la collectivité professionnelle", *Droit Social* 1975, 525 ; J. MAILLARD et alii "L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation de l'emploi", *Droit Social* 1979, pp. 323-338.

Lorsqu'ils n'ignorent pas le phénomène des groupes -ignorance qui laisse jouer à plein les séparations juridiques décidées par le capital (1)-, le législateur et le juge sont amenés à reconstituer ce paradigme, comme instrument indispensable à la mise en oeuvre du droit du travail. Cette reconstitution peut être recherchée de deux manières. Il est tout d'abord possible de nier ces séparations juridiques : au-delà des césures qu'elles introduisent dans l'espace ou dans le temps sera alors affirmée l'unité et la continuité de l'entreprise (I). Mais il est également possible de prendre acte de ces séparations, et de faire de la notion d'entreprise un moyen d'organiser entre elles des liaisons et des transitions, qui sauvegardent les conditions d'application du droit du travail (II).

I - NEGATION DES SEPARATIONS JURIDIQUES

La méthode la plus simple pour édifier un droit des groupes consiste à écarter la diversité et la mobilité de leurs structures juridiques et à affirmer, nonobstant ces séparations abstraites, l'unité (A) et la continuité (B) de l'entreprise.

A - Unité.

La technique juridique utilisée ici est celle de la requalification. Le travail de requalification entre dans la mission normale du juge, qui "doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée" (2), mais il arrive que le législateur use également de cette technique pour sanctionner des actes irréguliers. S'agissant des groupes, deux méthodes de requalification permettent de recomposer leur unité : la première est, pourrait-on dire, globale, et consiste à appréhender juridiquement l'unité économique et sociale qu'il constitue ; la seconde est contractuelle et part d'une requalification juridique des situations de dépendance économique qui le composent.

(1) Cette ignorance pouvait être présentée en 1974 comme la solution de principe, V. J. SAVATIER, op. cit., loc. cit.

(2) Nouv. code de proc. civ. art. 12 al. 2.

1° Requalification globale : l'unité économique et sociale.

a) Cette technique de requalification a d'abord été utilisée par le juge au début des années 70 pour faire échec à la fraude au droit de la représentation du personnel. Dans des espèces où la direction du groupe jouait sur les effectifs de chaque société pour se placer en deçà des seuils d'organisation de cette représentation, la Chambre criminelle de la Cour de cassation décida "qu'il ne suffisait pas que des sociétés d'un même groupe aient une existence juridique propre pour constituer à l'égard du droit du travail des entreprises distinctes" (1). Cette jurisprudence, bientôt appliquée en dehors de toute idée de fraude (2), a donné naissance à la notion d'"unité économique et sociale", dont le champ d'application n'a cessé de s'étendre depuis lors (3), et que le législateur a repris à son compte en 1982 (4).

Pour être reconnue, cette unité doit se constater aussi bien du côté de l'employeur que du côté de la collectivité de travail.

L'unité de l'employeur peut être caractérisée par deux éléments : l'imbrication du capital et de l'unité de la direction.

Le niveau des participations financières des différentes sociétés les unes dans les autres, l'identité ou la complémentarité de leur objet social, l'existence de services communs, sont des indices de la communauté d'intérêts des apporteurs de capitaux. L'existence d'un "management" commun, apprécié aussi bien au niveau des organes de direction des sociétés (cumul de sièges d'administrateurs, de directeurs ou de gérants) qu'au niveau du personnel d'encadrement, trahit l'unité de direction.

- (1) Crim. 23 avr. 1970, JCP 1970, II, 17046 ; V. dans le même sens Soc. 8 juin 1972, B. civ. V, n° 418.
- (2) Soc. 19 déc. 1972, B. civ. V, n° 710 et 711.
- (3) R. de LESTANG "La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes", Droit Social, n° spéc., avr. 1979, pp. 5-22.
- (4) C. trav. art.L.431-1 al. 6 : "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".

L'unité de la collectivité de travail peut, elle aussi, être caractérisée par deux séries d'indices qui sont d'une part l'existence de conditions de travail communes (identité du règlement intérieur, d'un accord de participation, des conditions relatives aux salaires ou à la durée du travail, du personnel d'encadrement, etc.) et d'autre part la mobilité des salariés à l'intérieur du groupe.

D'une manière générale la jurisprudence fait preuve du plus grand pragmatisme dans le maniement de ces différents indices. Elle admet en particulier qu'une unité fortement caractérisée de la collectivité de travail puisse pallier le caractère plus diffus de l'unité économique, même si la réunion de ces deux composantes est aujourd'hui clairement exigée (1).

La reconnaissance d'une telle unité économique et sociale a principalement pour effet d'élargir le cadre d'organisation des institutions représentatives du personnel. C'est ce cadre qu'il convient de prendre en considération pour appliquer les seuils d'effectifs, vérifier les conditions d'électorat et d'éligibilité ou de désignation des représentants et mettre en place ces institutions, qu'il s'agisse de la délégation syndicale, du comité d'entreprise ou plus rarement, de la délégation du personnel (2).

Mais l'unité économique et sociale a aussi des effets sur les relations individuelles dans la mesure où elle permet de déduire entre les différentes sociétés du groupe une solidarité passive quant au paiement des salaires ou une solidarité active quant aux obligations du salarié, tel par exemple le respect d'une clause de non-concurrence (3).

(1) V. J.-M. VERDIER, "Le droit syndical dans l'entreprise", Traité G.-H. CAMERLYNK de Droit du travail, 2e éd., Paris, Dalloz, t. 5, vol. 2, 1984, n° 82 s., p. 130 s. et la jurisprudence citée, spec. notes 146 à 151.

(2) V. J.-M. VERDIER, op. cit., n° 85 s., p. 136 s.

(3) V. R. de LESTANG, art. préc., pp. 16 et 17 ; I. VACARIE, op. cit., n° 149 s., p. 115 s.

b) Ainsi définie l'unité économique et sociale apporte à la théorie de l'entreprise un éclairage nouveau.

Elle opère en premier lieu un changement profond dans le paradigme de l'entreprise. Celui-ci n'apparaît plus comme une donnée socio-économique immédiate, mais comme un instrument juridique façonné par le juge pour établir le syllogisme d'application de certaines règles de droit.

Dans le rapport qu'il lui a consacré en 1979, lors du troisième Colloque organisé par la revue "Droit Social", Monsieur le Conseiller de LESTANG a eu l'occasion d'indiquer comment cette notion est conçue par la Cour de Cassation : "La notion d'unité économique, déclarait-il, n'étant pas un concept légal et abstrait mais un moyen pragmatique de justifier certains résultats souhaitables, on ne recherche pas d'abord systématiquement et objectivement son existence éventuelle pour ensuite en tirer les conséquences; au contraire, sinon dans la démonstration apparente du moins dans la motivation véritable, on suit une démarche inverse et c'est en fonction de la solution que l'on veut consacrer dans le litige pour l'institution représentative en cause afin d'assurer la constitution et le fonctionnement de celle-ci, qu'à défaut d'autre possibilité juridique on a recours à cette notion pour fonder la décision" (1).

La notion d'unité économique et sociale n'est donc pas une revanche de la réalité de l'entreprise sur les abstractions juridiques, mais elle est elle-même une construction juridique destinée à limiter sur certains points les effets de celle qu'a élaborée le capital.

Ceci explique que la notion d'unité économique et sociale soit à la fois relative et évolutive.

(1) R. de LESTANG, op. cit., p. 12, col. 1 (souligné par nous).

C'est une notion relative en ce sens que sa portée diffère selon le type de problèmes qu'elle permet de régler. En matière de relations individuelles, elle se combine avec les séparations juridiques instituées dans le groupe (1), tandis qu'en matière de relation collective, elle les évince. Et dans ce dernier domaine, sa signification change avec le type d'institution représentative qu'il s'agit de mettre en place (2). Il a par exemple été jugé que deux entreprises formaient une unité pour la désignation des délégués du personnel et des délégués syndicaux, en raison de l'identité des conditions de travail des salariés, mais que cette unité ne pouvait être admise en matière de comité d'entreprise en raison de la concurrence entre les deux sociétés pour la fabrication de certains produits (3).

C'est une notion évolutive dans la mesure où la définition de ses contours est affaire de politique jurisprudentielle. L'évolution de la jurisprudence, depuis 1970, est à cet égard significative. Le juge pourrait décider que la reconnaissance légale des groupes borne désormais le champ d'application de la notion d'unité économique et sociale (4). Mais rien ne lui impose vraiment cette interprétation restrictive et peu favorable aux salariés, et il peut tout aussi bien étendre dans les années qui viennent le champ d'application de cette notion aux groupes de grandes dimensions (5).

(1) Cf. J. SAVATIER, art. préc., p. 536.

(2) V. R. de LESTANG, op. cit., p. 14 et les obs. critiques de J.-P. MURCIER, loc. cit., p. 22 ; J.-M. VERDIER, op. cit., n° 85 s., p. 136 s.

(3) Soc. 18 juillet 1978, D. 1979, I.R. 22, obs. LANGLOIS.

(4) V. en ce sens G. BELIER, art. préc., pp. 440-441.

(5) Cf. en ce sens P. RODIERE : "L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise", op. cit., p. 363.

Son caractère évolutif se marque également dans le fait qu'elle se révèle opératoire pour l'application de droits nouveaux, tels l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, dans la mesure où ces droits sont articulés à des institutions représentatives communes à toutes les sociétés du groupe (1).

L'analyse de la jurisprudence relative à l'unité économique et sociale révèle en second lieu le rôle particulier occupé par la direction de l'entreprise (au sens de technostructure, ou de "management") dans la définition de celle-ci. L'existence de dirigeants et d'un encadrement commun est à la fois un indice de l'unité économique et de l'unité sociale (2). La direction fait ainsi figure de pivot dans la définition juridique de l'entreprise, de point de repère de son identité dans le labyrinthe juridique du groupe. Il y a là plus qu'un accident : le signe juridique tangible de la dissociation de la direction par rapport au capital dans l'analyse juridique de l'entreprise.

On pourrait d'ailleurs trouver, dans l'évolution récente du droit de l'entreprise, d'autres traces de l'émergence juridique de la technostructure. C'est ainsi, par exemple, que la nouvelle loi sur la "faillite" autorise le juge à remplacer un ou plusieurs dirigeants de l'entreprise si la survie de celle-ci le requiert (3), ou que la loi du 1er mars 1984 reconnaît, dans des conditions équivalentes aux actionnaires et aux salariés, un droit d'alerte sur la gestion économique assurée par la direction (4).

(1) V. C. trav., art. L. 132-27 s.

(2) Cf. R. de LESTANG, op. cit., p. 13.

(3) Loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises, art. 23.

(4) Cf. J.-M. JEANTIN, "La loi du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises", Droit Social 1984, pp. 599-617.

La requalification globale des structures du groupe que permet la notion d'unité économique et sociale n'est pas la seule méthode qui permette d'affirmer son unité juridique. Il est possible de s'attacher, non plus à la structure d'ensemble, mais aux éléments de celle-ci : c'est l'objet des requalifications contractuelles.

2° Requalification contractuelle : l'intégration aux services d'une entreprise.

La méthode de requalification globale n'a quasiment aucune prise sur les groupements qui ne reposent pas sur des techniques sociétaires (notamment sur des prises de participation financière) mais sur des techniques contractuelles d'intégration. Le seul moyen de saisir juridiquement le groupe consiste alors à requalifier ces contrats.

La requalification contractuelle est utilisée depuis fort longtemps en Droit du travail soit pour lutter contre la fraude, soit pour étendre son champ d'application à certaines professions.

En principe la qualification de contrat de travail est applicable aux conventions consacrant une subordination juridique, et non pas à celles qui organisent une dépendance économique (1). Cette distinction, affirmée par la Cour de Cassation il y a plus d'un demi-siècle (2), s'est révélée à l'usage d'un maniement extrêmement délicat, si bien que le législateur a multiplié les présomptions de salariat (journalistes, artistes, représentants de commerce, etc...) et que la jurisprudence elle-même a progressivement modifié sa méthode de qualification en faisant de l'"intégration à un service organisé" l'indice principal de la subordination

(1) V. P. CUCHE, "Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail", Rev. Crit. 1913, 412 ; "La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique", D.H. 1932, Chr. 101 ; G.-H. CAMERLYNK, "Contrat de travail" in Traité de Droit du travail, Paris, Dalloz, 2e éd., t. 1, 1982, n° 46 s., p. 58 s.

(2) Cass. Civ. 6 juillet 1931, D.P. 1931, 1, 121, note PIC ; Cass. Civ. 22 juin 1932 (3 arrêts) et 1er août 1932 (5 arrêts), D.P. 1933, 1, 45, note PIC.

juridique. Un auteur a pu résumer cette jurisprudence en écrivant que "ce que l'on continue d'appeler la subordination n'est plus, d'une manière générale en Droit social, qu'un ensemble de circonstances, au demeurant fort diverses, permettant d'affirmer que le travailleur est l'un des éléments humains occupant une place dans une entreprise dont il n'est pas l'organisateur : il est celui qui appartient à une entreprise" (1). Forcée à partir de dispositions éparées du Code du travail (2), la notion d'intégration aux services d'une entreprise n'a reçu à ce jour que des applications relativement limitées. Elle a principalement été mise en oeuvre dans le domaine de la distribution, conduisant par exemple à reconnaître à un distributeur intégré dans un groupe la double qualité de salarié à l'égard de la société dont il dépend, et de commerçant dans ses rapports avec les tiers ou avec son personnel (3). En revanche les contrats d'intégration agricole ont été dotés par le législateur d'un statut particulier (4) qui les fait échapper au Droit du travail, tout en y transposant certains principes tirés de ce droit (5).

- (1) H. GROUDEL, "Le critère du contrat de travail", Mélanges G.-H. CAMERLYNK, Paris, Dalloz, 1978, pp. 49-61, cité pp. 57-58.
- (2) V. not. art. L. 781-1.
- (3) Soc. 13 janvier 1972 (Elf), J.C.P. 1972, II, 17240 bis ; Soc. 18 décembre 1975, D. 1976, J, 399, note A. JEAMMAUD ; Soc. 18 novembre 1981 (Antar), B. Civ. V, n° 895, p. 665.
- (4) Loi n° 64-678 du 6 juillet 1964, tendant à définir les principes et les modalités du régime contractuel en agriculture (v. J. DANET, "Droit et disciplines de production et de commercialisation en agriculture", Thèse, Univ. Paris I, 1982, dactyl., 813 p. ; L. LORVELLEC, "Le renforcement de la protection au cas d'intégration", Rev. Droit rural 1981, 250).
- (5) A. SUPIOT, "L'élevage industriel face au droit du travail", Rev. Droit rural 1983, p. 325 s.

17 - De la même manière que la notion d'unité économique et sociale, celle d'intégration aux services d'une entreprise ne se trouve pas, par nature, limitée aux hypothèses de fraude (1). Toutefois la requalification des relations contractuelles entre société dominante et société ou entrepreneur dominé, apparaîtra souvent inadaptée, et ne suffit pas à régler tous les problèmes que pose ce type d'intégration, notamment celui des relations à établir entre la société dominante et les salariés de l'entrepreneur dominé.

La négation des séparations juridiques instituées par le groupe n'est sans doute pas ici la meilleure méthode, et mieux vaudrait s'orienter vers des techniques d'organisation de ces séparations (2). Pour l'essentiel un tel droit de la domination économique reste à créer. Dans son élaboration le Droit du travail, qui constitue en Droit privé l'organisation juridique la plus élaborée des rapports de domination, peut fournir d'utiles instruments de référence (3). En particulier l'idée du droit à l'information économique pourrait être transposée à la relation entre entreprises dominantes et entreprises sous-traitantes.

B - Continuité.

La stabilité de la relation entre l'employeur et la collectivité de travail est constitutive du paradigme de l'entreprise. Le phénomène des groupes de sociétés favorise au contraire une grande mobilité des situations juridiques. Aussi certaines dispositions visent-elles à gommer les ruptures introduites par cette mobilité, en affirmant soit la continuité des emplois, soit la continuité de l'employeur.

- (1) Son rôle en ce domaine demeure toutefois essentiel compte tenu du développement des pratiques d'extériorisation de l'emploi consistant à "mettre à leur compte" des travailleurs totalement dépendants d'un donneur d'ordre (v. G. BUTAUD et alii, "La grande illusion : vers l'abolition du salariat ?", Revue "Travail", n° 516, nov. 1984, pp. 8-16).
- (2) V. infra II.
- (3) V. "L'élevage industriel face au droit du travail", art. préc.

1° La continuité des emplois.

La recherche de la continuité des emplois par delà les modifications juridiques intervenues dans la structure du groupe résulte aussi bien du droit interne que du droit européen.

Elle a été l'un des objets, en Droit européen, de la directive 77-187 du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises ou d'établissements(1). Cette directive est applicable si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'établissement à transférer, se trouve dans le champ d'application territorial du Traité de Rome (2).

Les dispositions qu'elle prescrit étaient, pour l'essentiel (3), déjà en vigueur depuis longtemps en Droit français en raison de l'interprétation extensive qui y a été faite de l'article L. 122-12, al. 2, C. trav. (4). Il résulte de ce texte fameux qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

(1) J.O.C.E. n° L 61 du 5 mars 1977, Rev. trim. Dr. Eur. 1977, p. 363.

(2) V. art. 1er, al. 2.

(3) V. cpt la loi n° 83-528 du 28 juin 1983 ajoutant au Code du travail un article L. 122-12-1 afin d'adapter le droit français aux prescriptions de cette directive. La nécessité de cette adaptation a pu être mise en doute, v. J. SAVATIER : "Les obligations respectives d'employeurs successifs", Dr. Soc. 1984, pp. 272-273.

(4) V. N. CATALA, "L'entreprise", Traité Camerlynk de Droit du travail, t. 4, Paris, Dalloz, 1980, n° 70 s., p. 69 s. ; I. VACARIE, op. cit., p. 67 s. ; G.-H. CAMERLYNK, "Identité d'entreprise ou identité d'emploi ?", D. 1978, Chr., 269 ; H. BLAISE, "Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L. 122-12, al. 2, du Code du travail", Dr. Soc. 1984, 91 s.

La jurisprudence en a fait l'instrument de la négation des séparations juridiques organisées par le capital dans l'opération de transfert, et cela au nom de la continuité de l'entreprise à laquelle étaient affectés les salariés. C'est ainsi qu'ont été déclarés indifférents le type de modification juridique intervenue (fusion, filialisation, vente, mise en location-gérance...), l'existence ou l'inexistence d'une convention entre les employeurs successifs, l'existence d'une solution de continuité dans l'exploitation, le caractère total ou partiel du transfert d'activité, l'existence ou l'inexistence d'un transfert d'actifs, etc... Derrière la variété de ces combinaisons juridiques et financières, le juge recherche si le nouvel employeur dispose des "mêmes possibilités d'emploi" (1).

- (1) Soc. 9 mai 1974, B. Civ. V, n° 290, p. 278. Certains aspects de cette jurisprudence - notamment l'application de l'art. L. 122-12 en cas de changement de prestataires de service - ont pu être critiqués au nom de la libre concurrence et de l'efficacité économique (v. J. PELISSIER, note au D. 1979, J, 277 ; N. CATALA, op. cit., n° 77, p. 78 ; B. TEYSSIE, "L'interlocuteur des salariés", Dr. Soc. 1982, p. 41 s., spec. p. 48 ; H. BLAISE, art. préc. ; B. BOUBLI, "L'art. L. 122-12 C. trav. ou les méfaits de la stabilité "à tout prix", Semaine Sociale Lamy 1985, n° 250, pp. XIX-XXVI). Cette critique, qui prétend au réalisme, méconnaît les conditions réelles de la concurrence dans les principaux secteurs d'activité concernés par cet aspect de la jurisprudence (gardiennage, nettoyage, etc...). La surexploitation de la main d'oeuvre y est souvent conçue comme le principal moyen d'arracher des marchés. L'application rigoureuse de l'art. L. 122-12 évite de pénaliser les entreprises qui pratiquent des conditions d'emploi décentes, et établit ainsi les conditions d'une saine concurrence qui porte sur la productivité et non sur la fraude à la loi sociale. L'argument doctrinal n'aurait de valeur que si le second employeur était tenu de conserver une main d'oeuvre incapable ou inutile ; mais on sait qu'il n'en est rien et que le droit de licenciement n'est pas affecté par l'art. L. 122-12.

Le maintien de ces possibilités d'emploi suppose que l'entreprise soit poursuivie dans des conditions économiques semblables (1). La notion d'entreprise ici mise en oeuvre a donc un sens spécifique : elle désigne une structure d'organisation du travail : cette structure peut être celle d'une société commerciale dans son ensemble, ou seulement celle d'un de ses services, voire d'un poste de travail (2). Il faut et il suffit que cette structure persiste pour que puisse être affirmée la continuité des emplois.

Devant une telle définition, certains auteurs sont enclins à penser que les solutions jurisprudentielles relatives à l'article L. 122-12 "ne concourent point à éclairer la notion même d'entreprise, réunion de moyens matériels et humains réunis en vue de (son) objet" (3). Mais cette déception est inévitable si l'on part d'une définition a priori de l'entreprise ("cellule sociale cimentée par une activité commune sous une autorité unique" (4)) à laquelle la jurisprudence relative à l'article L. 122-12 s'avère décidément rebelle.

Pour éviter d'être ainsi déçu, mieux vaut suivre la méthode inverse et partir de cette jurisprudence pour analyser la notion d'entreprise. On s'apercevra alors qu'elle confirme l'observation déjà

(1) Cette exigence a été accentuée dans la jurisprudence la plus récente, v. Soc. 23 mars 1983, Dr. Soc. 1984, n. 95, ss. art. H. BLAISE préc. ; Soc. 27 avril 1984, Jur. Soc. UIMM, 1984, n° 454, p. 366 ; Soc. 23 mai 1984, Jur. Soc. UIMM, 1984, n° 457, p. 509 (1ère espèce).

(2) V. Soc. 19 mai 1972, B. Civ. V, n° 291, p. 238 (poste de marinier sur une péniche) ; Soc. 23 mai 1984, Jur. Soc. UIMM, 1984, n° 457, p. 510 (2ème espèce) (poste de gardien de nuit).

(3) N. CATALA, op. cit., n° 71, p. 71.

(4) Op. cit., p. 3.

faite à propos de l'unité économique et sociale (1) : l'entreprise n'y apparaît pas comme une figure de la réalité socio-économique qui surgirait au milieu des abstractions juridiques, mais comme un instrument juridique dont le juge use, et qu'il adapte à son gré, pour réguler le jeu de ces abstractions. Notion essentiellement relative et évolutive : une espèce de paradigme...

L'article L. 122-12 C. trav. permet d'affirmer la continuité des emplois par-delà la mobilité des structures juridiques du groupe, mais ne fournit pas une réponse adaptée à la mobilité du salarié au sein de ces structures (2).

Dans ce cas, la recherche de la stabilité de la relation de travail passe par l'affirmation de la continuité de l'employeur.

2° La continuité de l'employeur.

C'est en matière de mutation internationale de salariés au sein d'un groupe que cette idée peut être saisie avec le plus de netteté. Renonçant aux incertitudes, et aux limites, de la méthode conflictualiste, le législateur français a adopté en ce domaine une règle substantielle en décidant que "lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié

(1) V. supra.

(2) La jurisprudence y a cependant parfois recouru dans cette hypothèse : Soc. 30 juin 1960, J.C.P. 1961, II, 11946, note G.-H. CAMERLINK, Soc. 5 février 1975, Rev. crit. Dr. inter. privé 1976, 108, note G. LYON-CAEN ; cf. A. LYON-CAEN, "Les rapports internationaux de travail", op. cit., p. 200.

par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et doit lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère". Cette règle inscrite à l'article L. 122-14-8 C. trav. (1) vise à supprimer la solution de continuité introduite par le détachement international. Elle s'applique non seulement aux groupes à structure sociétaire, mais aussi aux groupes à structure contractuelle (2). Tout doit se passer comme si le lien juridique avec le premier employeur n'avait jamais été rompu. Ceci vise, non seulement l'hypothèse du détachement du salarié (cas dans lequel il n'y a pas grande difficulté à admettre le maintien du lien juridique originaire) mais aussi, et surtout, celle de son transfert, c'est-à-dire d'une situation où le lien avec la société mère s'est trouvé en fait profondément altéré par l'écoulement du temps et par l'autorité exercée sur le salarié par la filiale. Il y a là une mise en oeuvre de l'idée selon laquelle la mutation au sein du groupe n'emporte aucun changement d'employeur (3). Cette négation de la rupture du lien juridique avec la société mère explique

- (1) V. M. DESPAX et J. PELISSIER, "La gestion du personnel. Aspects juridiques", Paris, Cujas, t. I, 2e éd. 1984, p. 295 s. ; I. VACARIE, "Groupe de sociétés et relations individuelles de travail", Droit Social 1975, 23 ; A. LYON-CAEN, art. préc. ; B. KNAPP, "La protection des travailleurs des sociétés membres du groupe" in "Le droit international privé des groupes de sociétés", Genève, 1973 ; P. RODIERE, Juriscl. Travail, fasc. 30-4, 1982.
- (2) C.A. Aix-en-Provence, 31 mars 1980, D. 1981, J, 301 (2ème espèce), note J. MESTRE et M. BUY.
- (3) Cf. A. LYON-CAEN, "Les rapports internationaux de travail", art. préc., p. 200.

pourquoi cette dernière se voit reconnaître à la fois le droit de licencier le salarié, et le devoir de prendre en compte, dans le calcul des indemnités de licenciement, le temps passé par le salarié au service de la filiale (1).

L'unification visée se situe dans le temps et non pas dans l'espace, si bien que la continuité du lien juridique avec la société mère n'est pas exclusive de l'existence d'un autre lien juridique avec la filiale, lequel constitue au contraire l'une des conditions d'application de ces dispositions. Mais si l'article L. 122-14-8 postule ainsi la coexistence de "deux pôles juridiques patronaux" (2), son objet n'est pas de déterminer lequel de ces deux pôles a la qualité d'employeur, ni même d'organiser cette dualité ; il a seulement pour objet d'imposer la continuité du "lien d'entreprise" entre le salarié et la société mère qui l'avait initialement embauché. Le terme de "lien d'entreprise" ne doit pas faire illusion : il ne correspond nullement ici à une analyse institutionnelle du groupe ; c'est au contraire parce que le groupe ne constitue pas, à l'évidence, une communauté sociale soumise en permanence à l'autorité d'un même chef, que le législateur crée de toutes pièces une continuité qui, dans les faits, n'a pas existé. L'affirmation de cette continuité participe de l'effort de reconstitution du paradigme de l'entreprise, reconstitution indispensable à l'application du Droit français aux salariés transférés au service de filiales étrangères.

(1) C. trav., art. L. 122-14-8, al. 2.

(2) A. LYON-CAEN, "La mise à disposition internationale de salarié", art. préc. p. 751. Sur les questions soulevées par cette pluralité, v. infra.

Tous ces salariés susceptibles de retourner ainsi un jour dans le giron de la société mère forment autour d'elle une collectivité de travail dispersée dans le monde, mais unie par la promesse de cet éventuel retour. Le paradigme de l'entreprise réapparaît sous la forme assez inattendue d'une diaspora. Ce qui, au fond, ne peut surprendre s'agissant de multinationales.

L'analyse de l'article L. 122-14-8 C. trav. montre que l'affirmation de la continuité d'un lien juridique n'est pas exclusive de la coexistence de plusieurs liens unissant les salariés du groupe. Lorsque cette pluralité ne peut être niée, le droit des groupes a pour objet de l'organiser.

II - ORGANISATION DES SEPARATIONS JURIDIQUES

Au lieu de gommer les séparations instituées au sein du groupe, le droit peut en prendre acte pour les soumettre à un régime juridique où se trouve reconstitué, sous des formes différentes, le paradigme de l'entreprise.

A l'affirmation de l'unité et de la continuité de l'entreprise, se substitue alors l'organisation de liaisons (A) et de transitions (B).

A - Liaisons.

L'examen du droit des groupes permet de mettre en évidence un certain nombre de règles qui, sans remettre en cause l'autonomie des différentes sociétés du groupe, tisse entre elles des liens générateurs de droits et de devoirs, tant pour les employeurs que pour les salariés. De telles règles de liaison se rencontrent aussi bien en matière de relations individuelles que de relations collectives.

1° Relations individuelles.

Dans un nombre croissant d'hypothèses la situation juridique du salarié au sein du groupe est définie par référence à la pluralité des entités juridiques englobées dans ce groupe.

C'est le cas de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui, sous réserve d'une éventuelle modification des conditions de travail du salarié, l'oblige à accepter une mutation d'une société à une autre, au motif qu'il s'agit d'une "mutation à l'intérieur d'un même groupe" (1). Cette jurisprudence d'ailleurs défavorable au salarié, a pour objet d'adapter la définition du lien de subordination à la pluralité des sociétés.

C'est le cas également de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui impose la recherche d'un reclassement au sein du groupe des salariés dont le licenciement économique est sollicité par l'une des sociétés appartenant à ce groupe (2). Dans ce cas, l'autonomie des entités juridiques n'est pas niée puisque seul le comité d'entreprise de la société qui licencie doit être consulté sur le projet de licenciement, mais la prise en considération du groupe conduit à une adaptation du contrôle du motif économique de ce licenciement.

(1) Soc. 1er juillet 1965, Dr. Soc. 1966, 103, note J. SAVATIER ; 13 novembre 1967, B. Civ. V, n° 718, p. 608. Sur cette jurisprudence, v. A. LYON-CAEN et J. de MAILLARD, "La mise à disposition du personnel", art. préc. n° 25, p. 328.

(2) C.E. 18 janvier 1980, Rec. p. 27, Dr. Soc. 1980, 322, concl. Ph. DONDOUX, D. 1980, J, 259, note A. LYON-CAEN. V. F. MODERNE, "Le contrôle administratif des licenciements économiques", Paris, Sirey, 1983, 488 p., p. 284 s.

Mais c'est face à la mobilité individuelle des salariés au sein des multinationales que s'est principalement manifestée l'idée d'une articulation des relations juridiques nouées avec chacune des sociétés du groupe.

Cette mobilité correspond au phénomène plus général de la mise à disposition de personnel, phénomène qui peut être défini comme la dissociation entre deux employeurs, des droits acquis contractuellement sur le salarié (1). Une telle mise à disposition, qui peut s'opérer aussi bien entre sociétés indépendantes (travail temporaire - prestations de service) qu'à l'intérieur d'un groupe, institue des séparations juridiques que le législateur a parfois niées, soit pour protéger le salarié (2), soit pour sanctionner la violation du cadre qu'il leur impose (3).

Les problèmes nés de cette mise à disposition au sein d'un groupe international sont aujourd'hui bien connus (4). Hormis l'hypothèse de l'article L. 122-14-8, le juge appréhende

- (1) Il faut noter au passage que ce mécanisme accentue la patrimonialisation du salarié par le démembrement qu'il opère des droits patronaux : l'"usus" revenant à un employeur-utilisateur et l'"abusus" étant conservé par un employeur nominal. Seule la répartition du "fructus" entre ces deux employeurs est susceptible de faire tomber l'opération sous la qualification de marchandage prohibé, dans la mesure où elle révèle l'existence d'un "but lucratif" (C. trav. art. L. 125-3). Or au sein des groupes, la jurisprudence paraît présumer que le prêt de main d'oeuvre est effectué à titre gratuit (v. A. LYON-CAEN et J. de MAILLARD, art. préc., n° 20, p. 326).
- (2) C. trav., art. L. 122-14-8 : v. supra.
- (3) C. trav., art. L. 124-7, al. 2 (requalification du contrat de travail temporaire).
- (4) Grâce aux travaux d'Antoine LYON-CAEN : "La mise à disposition internationale de salarié", art. préc. ; "Les rapports internationaux de travail", Droit Social 1978, 197 ; "Observations sur les dirigeants des entreprises transnationales" in Etudes B. GOLDMAN, Paris, LITEC, 1982, pp. 185-197.

cette question sous l'angle de la recherche de la loi applicable. Le salarié se trouve en effet "écartelé" entre deux rattachements possibles, et la question essentielle a été de savoir si les liens qui l'unissent d'une part à sa société d'origine, et d'autre part à sa société d'affectation, sont exclusifs ou complémentaires. Il est aujourd'hui admis que si la loi applicable à un rapport international de travail est en principe la loi du lieu de son exécution habituelle, cette loi peut toujours être améliorée par la loi choisie par les parties (1). Il en résulte que la loi d'origine peut demeurer applicable soit pour des raisons objectives (ce sera le cas notamment du détachement de courte durée dans une filiale) soit en raison de la volonté des parties lorsque cette loi d'origine est plus favorable que celle du lieu d'affectation (2). Mais cette dernière, non seulement peut être délibérément combinée avec la loi d'origine, mais encore doit recevoir application dans ses dispositions impératives. Ceci résulte aussi bien du droit interne, que des textes ou projets de textes internationaux, qui s'accordent pour reconnaître une part irréductible à la loi du lieu d'affectation, même s'ils diffèrent sur la définition de ces dispositions impératives (3).

- (1) Soc. 31 mai 1972 (Thuillier), B. Civ. V, n° 388, p. 354, J.C.P. 1973, II, 17317, note G. LYON-CAEN, Rev. crit. Dr. Int. Privé 1973, 683, note P. LAGARDE ; Soc. 31 mars 1978 (Royal Air Maroc), Rev. crit. Dr. Int. Privé, 1978, 701, note A. LYON-CAEN, Annuaire Droit Maritime et Aérien, Paris-Nantes, Pedone, t. IV, 1979, p. 387, note F. PUGET ; v. dans le même sens le projet de règlement communautaire relatif aux dispositions concernant les conflits de lois en matière de relations de travail à l'intérieur de la communauté, présenté par la Commission au Conseil le 23 mars 1972 et remanié en mai 1976 (J.O.C.E. 18 mai 1972 ; v. P. RODIERE, "Le projet européen de règlement uniforme des conflits de lois en matière de relations de travail", Rev. trim. Dr. Eur. 1973, 1), et la Convention de Rome du 19 juin 1980 (J.O.C.E. L. 266 du 9 octobre 1980 ; Rev. crit. Dr. Int. Privé 1980, 875 ; Clunet 1981, 218).
- (2) Sur l'application extraterritoriale de la convention collective, v. P. RODIERE, "La convention collective dans les rapports internationaux de travail", Thèse, Paris I, 1977 (à paraître).
- (3) Comp. Convention de Rome, art. 7, 1er ; Proposition de règlement communautaire préc., art. 8.

A l'unité de la relation juridique individuelle qui caractérisait l'idée traditionnelle de lien d'entreprise, se trouve ici substituée la reconnaissance de la pluralité, mais d'une pluralité organisée autour de l'idée d'appartenance du salarié au groupe. C'est bien le paradigme de l'entreprise qui se trouve ainsi reconstitué, mais sous une forme plus complexe, dans laquelle le salarié est uni à l'entreprise par plusieurs liens juridiques qu'il s'agit d'articuler entre eux, la pluralité de ces liens correspondant elle-même à la pluralité des pôles juridiques patronaux.

2° Relations collectives.

La division du groupe en entités distinctes conduit au morcellement de la collectivité de travail et de ses instances représentatives. L'établissement d'une corrélation entre les niveaux d'exercice du pouvoir patronal et les niveaux de représentation des salariés suppose que soit établi d'une part un lien juridique entre ces entités juridiquement distinctes, et d'autre part un lien correspondant entre les instances représentatives des diverses collectivités de travail englobées dans le groupe.

a) Liaison juridique des sociétés du groupe.

L'établissement d'un lien juridique entre les différentes sociétés du groupe pose le problème de la définition juridique du groupe. A partir de quel degré de dépendance peut-on dire qu'une société appartient à un groupe déterminé ?

L'extrême variété des situations concernées a souvent été avancée pour répudier toute tentative de définition légale du groupe. On a fait valoir que les formes et les degrés de la domination des sociétés les unes sur les autres sont d'une telle diversité, que toute recherche d'un critère légal est une entreprise aussi vaine qu'arbitraire (1), et que les seuls modes viables

(1) V. B. OPPETIT et A. SAYAG, "Méthodologie d'un droit des groupes de sociétés", Rev. des Sociétés, 1973, pp. 577-598 ; Centre de Recherche sur le Droit des affaires, "Les groupes de sociétés. Une politique législative", Ouv. collec. préc., v. spec. p. 193 s., la contribution de B. JADAUD et A. SAYAG.

d'organisation des groupes sont ceux auxquels ils se soumettent volontairement (1). C'est à partir de cette idée qu'ont été élaborés à l'intention des multinationales des "codes de conduite" auxquels ces entreprises sont censées se soumettre spontanément (2).

L'argument paraît bien faible. Si la diversité des situations de fait doit interdire la mise au point de notions juridiques opératoires, c'est le Droit dans son ensemble qu'il faut récuser. Il y a mille manières d'exercer le pouvoir dans les relations de travail ou de famille, et cela n'a pas empêché la mise au point des notions de subordination juridique ou d'autorité parentale. On ne voit pas bien pourquoi seuls les rapports de domination à l'oeuvre au sein des groupes seraient rebelles à la conceptualisation juridique.

(1) B. JADAUD et A. SAYAG, op. préc., p. 229 s.

(2) Il s'agit d'une part des principes directeurs adoptés par les pays membres de l'O.C.D.E. le 21 juin 1976 et de la "Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale" de l'O.I.T., adoptée par le Conseil d'administration du B.I.T. le 16 novembre 1977. Sur ces codes de conduite v. R. BLANPAIN, "The O.C.D.E. guidelines for Multinational Enterprises" in *Internat. Encycl. for Labour law and Industrial Relations*, Pays-Bas, Kluwer, Deventer, 1979 ; H. GUNTHER, "The tripartite Déclaration of principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy", Genève, B.I.T., 1981 ; F. MORGENSTERN, "Déclaration de principes tripartite de l'O.I.T. sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Nouveaux problèmes, nouvelles méthodes", *Clunet*, 1983, n° 1 ; G. HAMILTON, "Les initiatives des organisations internationales dans le domaine de l'information et de la consultation du personnel dans les entreprises multinationales" in J. VANDAMME et alii, "L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales", op. cit., pp. 114-132 ; P. SANDERS, "Codes of conduct and sources of law" in *Etudes B. GOLDMAN* préc., p. 281 s.

Il est en revanche indéniable que la diversité bien réelle de ces rapports de domination (1) pose, comme en matière de qualification du contrat de travail, de délicats problèmes de seuils.

Ces problèmes ne se trouvent pas traités exactement de la même manière en Droit français et en Droit européen.

Dans le Droit, ou plutôt l'avant-droit européen que constitue le projet de directive VREDELING (2), l'entreprise transnationale, ou à structure complexe (3), est considérée comme dominante lorsqu'elle contrôle d'autres entreprises dites entreprises filiales. Ces entreprises filiales sont celles dans lesquelles l'entreprise dominante dispose de la majorité des voix attachées aux parts sociales, ou dans lesquelles elle peut désigner au moins la moitié des membres de l'organe d'administration de direction ou de surveillance, si ces membres disposent de la majorité des droits de vote. Le critère d'appartenance au groupe est donc celui du contrôle majoritaire. En revanche le groupe multinational s'y trouve défini sans référence à l'appartenance nationale de la société dominante, si bien que le texte a vocation à s'appliquer aux groupes dont le centre de décision est extra-européen (4).

- (1) V. D. GOEHLE, "Decision Making in Multinational Corporations", UMI Research, Ann Arbor, 1980 ; R. ALSEGG, "Control Relations hips between American Corporations and their European Subsidiaries", American Management Association, Washington, 1971 ; D. VAN DEN BULCKE, "L'autonomie de décision des filiales d'entreprises multinationales", in J. VANDAMME et alii, op. préc., pp. 239-270.
- (2) Proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale, 24 octobre 1980, J.O.C.E. n° C. 297 du 15 novembre 1980. Sur ce texte, et les amendements substantiels opérés par le Parlement européen, v. la bibliographie citée supra : note (1), p. 2.
- (3) L'entreprise transnationale est définie comme celle dont le centre de décision est situé dans un autre Etat membre ou un pays tiers ; l'entreprise à structure complexe est celle qui a plusieurs établissements, ou une ou plusieurs filiales, dans un seul Etat membre, et dont le centre de décision est situé dans cet Etat membre.
- (4) Ceci explique la vivacité des réactions des milieux d'affaires américains à ce projet de directive. Sur le rôle de ce lobby américain v. F. VANDAMME in J. VANDAMME et alii, op. cit., p. 188 ; M.-J. DESOUCHES et S. de PENANSTER, art. préc., pp. 515-516.

La loi française diffère sur ces deux points. La définition du groupe qui y a été retenue englobe bien toutes les sociétés dont une société dominante détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital. Mais le groupe n'est pas borné à ce noyau dur, au sein duquel la domination est déduite de la participation majoritaire. La domination d'une société sur une autre peut également être caractérisée dans l'hypothèse d'une simple participation minoritaire (plus de 10 %). Ceci suppose que "les relations entre les deux sociétés présentent un caractère de permanence et d'importance qui établit l'existence d'un contrôle effectif par la société dominante de l'autre société et l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique" (1). En cas de désaccord, c'est au juge qu'il revient d'apprécier l'existence de ce contrôle effectif en usant à cette fin d'une liste d'indices mentionnés par la loi (2).

Mais cette définition large et souple ne concerne que les sociétés dont le siège social est situé en France. Ceci résulte non seulement du principe de territorialité des lois, mais aussi des dispositions expresses de l'article L. 433-1 C. trav. S'agissant des multinationales, la création d'un comité de groupe semble donc ne devoir s'imposer que si l'une de ses filiales françaises exerce sur les autres le rôle de société dominante d'un sous-groupe français (3).

(1) C. trav., art. L. 431-1.

(2) Cette liste, non limitative, comprend l'existence d'administrateurs communs, l'établissement de comptes consolidés, l'existence d'un accord commun de participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise, le niveau de participation financière et l'ampleur des échanges économiques et techniques.

(3) V. Circ. DRT n° 6 du 28 juin 1974, Liaisons Sociales n° 5504, L - P. RODIERE, "L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise", art. préc., p. 364 ; Y. CHALARON, "Le comité de groupe", art. préc., n° 14, p. 71 ; M. COHEN, "Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe", op. cit., p. 174.

b) Liaison des institutions représentatives du personnel.

Cette liaison n'est pas le corollaire indispensable de celle établie entre les sociétés du groupe, ainsi que le montre la proposition de directive VREDELING qui fait transiter par la direction des filiales l'information ou la consultation des représentants du personnel institués auprès de ces filiales. Certes ces représentants disposent éventuellement du droit de s'adresser directement à la société dominante (1), mais il s'agit toujours d'un face à face de chaque institution représentative déjà existante avec la direction. Autrement dit le projet de texte européen n'amorce aucune articulation entre les différentes collectivités de travail englobées par le groupe, même s'il ménage cette possibilité aux législateurs des pays membres (2). Cette inorganisation de la séparation des collectivités de travail correspond au fait que ce texte traite les multinationales comme des groupes d'entreprises. L'"entreprise transnationale" c'est celle qui domine des entreprises étrangères, et non pas l'ensemble formé par ces rapports de domination (3).

- (1) Procédure dite d'"accès direct" (by pass) qui ne subsiste qu'en matière d'information (et non plus de consultation) dans le dernier état de la directive : art. 5, § 4.
- (2) Les articles 7 et 13 de la proposition VREDELING envisagent expressément l'hypothèse où un Etat-membre aurait institué des comités de groupe (cf. P. RODIERE, art. préc., p. 366).
- (3) V. art. 1 et 3 de la proposition VREDELING. Cette manière de voir paraît singulièrement en retrait par rapport à la notion d'entreprise retenue en droit européen de la concurrence. Toute unité économique qui se trouve dotée d'une autonomie réelle dans la détermination de sa ligne d'action sur le marché est considérée comme une entreprise au sens de l'art. 85 du traité de Rome. Il en résulte que les agissements d'une filiale sont en ce domaine imputés à la société mère. V. O. MACH, "L'entreprise et les groupes de sociétés en droit européen de la concurrence", Genève, Georg, 1974 ; A. LYON-CAEN, "Entreprises multinationales et droit européen de la concurrence" in "L'entreprise multinationale face au droit", ouv. collec. préc. ; B. GOLDMAN et A. LYON-CAEN, "Droit commercial européen", Paris, Dalloz, 4e éd. 1983, 1123 p., n° 488 s., p. 504 s.

1801. 3471. 75

© The Author(s). European University Institute.

Digitised version produced by the EUI Library in 2020. Available Open Access on Cadmus, European University Institute Research Repository.



Istituto Universitario Europeo
Biblioteca

LEAVE IN THE BOOK

The loan period for this item
expires on:

25 MAG. 1987

Sans doute une terminologie du même type se retrouve-t-elle dans la loi française qui utilise les notions d'"entreprise dominante" et d'"entreprises constituant le groupe", mais la définition même du groupe y est exprimée à partir de la notion de société dominante (1). Cette nuance terminologique correspond à une différence plus profonde avec le texte européen. A la différence de ce dernier, la loi française a établi un lien entre les institutions représentatives existant au sein du groupe. Ce lien est constitué par le comité de groupe qui réunit autour du chef de l'entreprise dominante des représentants du personnel des entreprises constituant le groupe. Les représentants sont désignés par les syndicats ou à défaut par l'Administration, parmi les élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble du groupe et sur la base des résultats des dernières élections (2). Face à l'éclatement des collectivités de travail au sein du groupe, le comité apparaît ainsi comme un instrument d'organisation de cette pluralité. Cette reconnaissance institutionnelle d'une collectivité de travail reliée juridiquement à défaut d'être unifiée sociologiquement, constitue à l'évidence l'amorce d'une transposition à l'échelle du groupe de droits collectifs autres que le simple droit à l'information (3).

Le double lien que la loi a établi entre d'une part les entités juridiques du groupe et, d'autre part, les collectivités de travail qu'il englobe reconstitue, évidemment, sous une forme plus complexe, le paradigme de l'entreprise. Est ainsi recréé un socle ou appuyer l'exercice au niveau du groupe du droit syndical, du droit de grève ou du droit de la négociation collective. Appui

(1) V. C. trav., art. L. 439-1, al. 1.

(2) C. trav., art. L. 439-3.

(3) V. en ce sens la démonstration concluante de P. RODIERE, art. préc., pp. 367-368. V. aussi M. COHEN, op. cit., pp. 214-285 ; contra : G. BELIER, art. cit., p. 441 s.

nécessaire mais non suffisant compte tenu des obstacles juridiques et sociologiques auxquels se heurtera cette transposition (1).

Au reste cette transposition, pour être efficace, suppose que soit résolue une autre série de difficultés, qui dérive de la mobilité des structures juridiques du groupe, ce qui suppose l'organisation des transitions nécessaires.

B - Transitions.

Alors que les règles de liaison ont pour objet d'organiser la pluralité des entités du groupe, les règles de transition visent à régir leur discontinuité. Sans prétendre faire une étude exhaustive de ces règles, il est possible d'en distinguer deux types. Les unes visent à associer les salariés au changement, les secondes à atténuer les effets du changement sur les salariés.

1° Association au changement.

La loi française s'est, en ce domaine, alimentée à deux sources. Une source interne constituée par la jurisprudence "Haulotte" de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, et une source européenne issue de la directive communautaire du 17 février 1977.

(1) Sur la grève, v. A. LYON-CAEN, "La grève en droit international privé", Rev. Dr. Int. Privé 1977, pp. 271-299 ; Sur les difficultés de la conclusion de conventions collectives de groupe, v. Soc. 20 mars 1980 (Clin-Midy), Dr. Soc. 1980, 339, note J. SAVATIER ; Sur la représentation syndicale, v. J.-M. VERDIER, op. cit., n° 78 s., p. 125 s. Plus généralement, v. G. et A. LYON-CAEN, "Droit social international et européen", Paris, Dalloz, 5e éd., 1980, 423 p., n° 113 s., p. 99 s.

Cette directive impose au cédant et au cessionnaire d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs sur le motif du transfert, ses conséquences juridiques économiques et sociales pour les travailleurs, et les mesures envisagées à leur égard. Cette information doit être préalable au transfert ou à sa prise d'effet sur les travailleurs (1). La directive précise que si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs, ils sont tenus de procéder en outre à des consultations sur ces mesures en vue de rechercher un accord avec les représentants du personnel (2).

Alors que cette directive se limite au changement juridique d'employeur et même aux cessions conventionnelles et aux fusions, la jurisprudence "Haulotte" avait au contraire ouvert la voie d'une information ou d'une consultation du comité d'entreprise sur les prises de participation financières, qui modifient l'équilibre des pouvoirs au sein de la société (3).

A partir de ces bases la loi du 28 octobre 1982 a mis sur pied un ensemble cohérent de dispositions visant à organiser une certaine transparence des structures du groupe et de ses modifications éventuelles (4). Le comité reçoit tout d'abord une information périodique sur la position de l'entreprise au sein du groupe et sur les transferts de capitaux importants entre

(1) Directive préc., art. 6, § 1.

(2) Ibid., art. 6, § 2.

(3) Crim. 2 mars 1978, Dr. Soc. 1978, 369, note J. SAVATIER ; J.C.P. 1979, II, 19052, obs. SALVAGE ; Dr. ouv. 1978, 310 ; R.T. com. 1979, p. 261, n° 12, obs. R. HOUIN ; Rev. Soc. 1978, 770 ; Add. Crim. 4 avril 1979, D. 1980, I, 125, note J.-C. BOUSQUET ; Dr. Ouv. 1979, 379, note M. BONNECHERE.

(4) V. R. VATINET, "Les attributions économiques du comité d'entreprise", Paris, Sirey, 1983, 281 p., spec. n° 38 s., p. 37 s. ; M. COHEN, op. préc., p. 514 s.

la société mère et les filiales (1). De plus il doit être informé et consulté sur "les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise". Il ne s'agit donc pas seulement des modifications juridiques (fusion, cession...) mais également des transformations de la structure financière de la société (acquisition ou cession de filiales, prise de participation par ou dans l'entreprise) (2). Conformément à la directive communautaire le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci (3).

Le comité d'entreprise devient ainsi l'organe privilégié de la publicité du processus de changement. La représentation proprement syndicale s'en trouve en revanche exclue, comme elle est exclue de la nouvelle procédure de redressement judiciaire qui, elle aussi, fait des représentants élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués syndicaux) les acteurs privilégiés de la restructuration (4). C'est donc bien l'entreprise qui se trouve alors saisie comme collectivité de travail pertinente pour l'organisation juridique de ces restructurations.

(1) C. trav., art. L. 432-4, al. 1 et 2.

(2) C. trav., art. L. 432-1, al. 4. La prise de participation dans l'entreprise donne lieu à une simple information du comité. V. sur ce point les observations de P. RODIERE, art. cit., pp. 368-369.

(3) La loi française se trouve donc en léger retrait par rapport à la directive qui prescrit de rechercher un accord sur ces mesures (cf. P. RODIERE, op. cit., loc. cit.).

(4) Loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 préc., v. spec. art. 10 : Nouvel organe de la procédure, le représentant des salariés est désigné par le comité, ou à défaut par les délégués du personnel ou à défaut directement par les salariés qui l'élisent par un vote secret au scrutin uninominal à un tour. Aucune condition de parrainage syndical n'est requise dans cette désignation ou cette élection.

2° L'atténuation du changement.

D'autres règles de transition visent à atténuer les effets de la restructuration de l'entreprise. Cet effort d'atténuation se révèle dans l'organisation de la mutation des relations individuelles et collectives.

a) Mutation des relations individuelles.

Le problème s'est surtout trouvé posé en cas de succession d'employeurs dans une même relation individuelle de travail. Le principe de la continuité de l'emploi en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (1) suscite nécessairement une discontinuité de cet employeur.

Aussi ce principe de la continuité de l'emploi a-t-il été complété par des règles de transition relatives au paiement des salaires.

La directive n° 77-187 du 14 février 1977 impose le transfert au cessionnaire des droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert, et prévoit la possibilité pour les Etats membres de rendre le cédant, également après la date du transfert, conjointement responsable avec le cessionnaire des obligations résultant d'un contrat de travail (2).

(1) V. supra, I - B.

(2) Directive préc., art. 3, § 1. Cette directive ne vise que les cas de cession conventionnelle ou de fusion.

Faisant une interprétation extensive de cette directive, le législateur français a décidé que le nouvel employeur serait tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombait à l'ancien à la date de la modification. A moins que ce transfert de charges n'ait été envisagé par eux au moment de la cession, le premier employeur est tenu de rembourser au second les sommes ainsi acquittées (1).

b) Mutation des relations collectives.

La mutation des conventions collectives a été organisée lorsqu'une restructuration juridique (fusion, cession, scission, etc...) ou économique (changement d'activité) de l'entreprise y met en cause l'application du droit conventionnel (2). Une négociation doit alors s'engager dans les trois mois, qui a pour objet soit l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit l'élaboration de nouvelles dispositions. A cette obligation de négocier s'ajoute une règle conservatoire de maintien en vigueur de la convention applicable. Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an. Passé ce délai, et faute de la conclusion d'un nouvel accord, les salariés conservent seulement le bénéfice des avantages individuellement acquis.

Les événements susceptibles de remettre en cause les institutions représentatives du personnel ne sont pas de même nature (3)

- (1) C. trav., art. L. 122-12-1, v. J. SAVATIER, "Les obligations respectives d'employeurs successifs", Dr. Soc. 1984, p. 271 s. Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de redressement judiciaire ou de liquidation de biens, ou en cas de substitution d'employeurs intervenue sans convention entre eux.
- (2) C. trav., art. L. 132-8, al. 7.
- (3) V. A. LYON-CAEN, "Le comité d'entreprise et la restructuration de l'entreprise", Dr. Soc. n° spéc., avril 1979, pp. 23-34.

Cette remise en cause suppose que l'entreprise perde son "autonomie juridique" (1). Cette expression, employée d'une manière peu claire par le législateur français (2), a été empruntée à la directive européenne du 17 février 1977 qui prévoit le maintien du statut et des fonctions des représentants du personnel "dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie" (3). Cette règle de maintien des institutions représentatives concerne tous les représentants, mais a dû être aménagée dans le cas des élus, pour tenir compte du calendrier électoral des entreprises d'accueil. Lorsqu'une entreprise devient un simple établissement, ou lorsque plusieurs établissements distincts sont concernés, le mandat de ces élus est en principe maintenu, mais sa durée peut être réduite ou prorogée, à condition qu'un accord en ce sens ait été signé entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans les établissements absorbés ou, à défaut, les élus concernés (4).

La perte de la qualité d'établissement distinct entraîne en revanche la cessation des fonctions des élus. Toutefois un accord entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs peut leur permettre d'achever leur mandat (5). Une ultime règle de transition réside dans la survie provisoire de la protection contre le licenciement, après l'expiration de ce mandat (6).

- (1) C. trav., art. L. 412-16 (délégué syndical), L. 423-16 (délégués du personnel), L. 433-14 (comité d'entreprise).
- (2) V. G. LYON-CAEN, "La concentration du capital et le droit du travail", art. préc., p. 299.
- (3) Directive préc., art. 5, § 1, al. 1.
- (4) Sur les incidences de la modification sur le comité central d'entreprise et sur le comité de groupe, v. C. trav., art. L. 435-5 et L. 439-1.
- (5) C. trav., art. L. 423-4 et L. 433-2.
- (6) Cf. Directive eur. préc., art. 5, § 2 ; Cette survie de la protection dure un an pour les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 412-18) et de six mois pour les représentants élus (C. trav., art. L. 425-1 et L. 436-1).

Il apparaît que la notion d'"autonomie juridique" sur laquelle ces règles sont articulées tend à se confondre avec celle d'autonomie de la collectivité de travail. Dès lors que cette collectivité ne s'est pas fondue dans une autre plus vaste, elle a vocation à conserver, éventuellement sous une forme transformée (ex. : comité d'entreprise devenant comité d'établissement), ses propres institutions représentatives.

*
* *

L'entreprise n'est plus ce qu'elle était. Les juristes y ont vu pendant longtemps une donnée économique et sociale où enraciner leur réflexion. Le droit de l'entreprise pouvait être conçu comme un droit de la famille ou un droit de la guerre, c'était affaire d'opinion. Mais l'entreprise, comme la famille ou la guerre, avait la force d'un fait : celui de la réunion d'une collectivité de travailleurs sous une autorité unique.

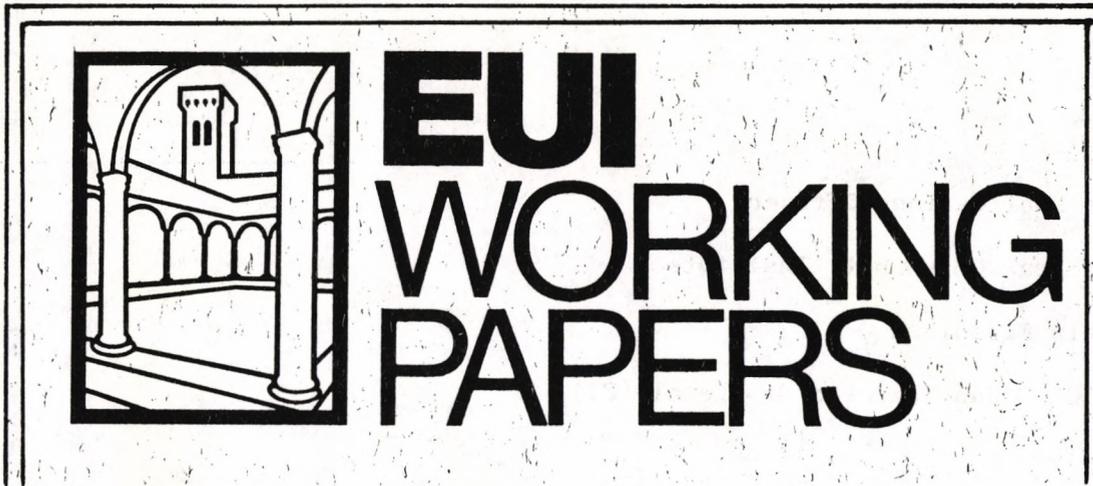
Cette force, l'entreprise ne l'a plus. Elle s'est trouvée comme fissurée par les phénomènes de pluralité et de discontinuité qu'a introduit le développement des groupes de sociétés. Non seulement le groupe ne peut pas être pensé comme une institution réunissant le travail et le capital, mais au contraire il dissoud juridiquement ces deux termes. Au face à face entre le patron et "ses" salariés, se substituent la dispersion des travailleurs, et l'insaisissabilité du centre de pouvoir et de décision.

✶ - Dès lors la référence à l'entreprise change de sens. Elle n'est plus référence à un fait, mais référence aux exigences du Droit. L'"entreprise" désigne aujourd'hui un ensemble de constructions juridiques qui ont pour objet d'encadrer celles qu'élabore le capital. Cet objet explique leur caractère disparate : l'entreprise c'est tantôt un ensemble (unité économique et sociale, groupe), tantôt une parcelle, voire quelques emplois ; elle permet d'organiser aussi bien des rapports individuels que des rapports collectifs ; elle peut servir à refuser la pluralité et la discontinuité des relations juridiques, ou au contraire à les organiser. Elle se prête aussi bien à la quête des faits derrière les constructions du Droit, qu'à l'affirmation d'une règle de droit en dépit de certains faits.

✶ - Au travers de ces solutions éparses et évolutives, le paradigme de l'entreprise se reconstitue dans des termes nouveaux. La révolution ainsi en cours n'est pas achevée et seules certaines lignes de force sont déjà perceptibles : la place centrale des cadres dirigeants dans la définition du groupe et dans son organisation juridique, l'harmonisation des conditions dans lesquelles le capital peut jouer des séparations juridiques pour organiser ses activités économiques, et d'une manière plus générale, le projet de maîtriser ces séparations.

Quant à prétendre discerner les formes exactes auquel aboutira ce travail de reconstitution, ce serait une entreprise prématurée.

- - - - -



EUI Working Papers are published and distributed by the European University Institute, Florence.

Copies can be obtained free of charge -- depending on the availability of stocks -- from:

The Publications Officer
European University Institute
Badia Fiesolana
I-50016 San Domenico di Fiesole(FI)
Italy

Please use order form overleaf.

To :The Publications Officer
 European University Institute
 Badia Fiesolana
 I-50016 San Domenico di Fiesole(FI)
 Italy

From : Name.....
 Address.....

Please send me the following EUI Working Paper(s):

No.:.....
 Author, title:.....

Date:.....

Signature:



PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE

EUI WORKING PAPERS

- 1: Jacques PELKMANS The European Community and the Newly Industrialized Countries *
- 2: Joseph H.H. WEILER Supranationalism Revisited - Retrospective and Prospective. The European Communities After Thirty Years *
- 3: Aldo RUSTICHINI Seasonality in Eurodollar Interest Rates
- 4: Mauro CAPPELLETTI/
David GOLAY Judicial Review, Transnational and Federal: Impact on Integration
- 5: Leonard GLESKE The European Monetary System: Present Situation and Future Prospects *
- 6: Manfred HINZ Massenkult und Todessymbolik in der national-sozialistischen Architektur *
- 7: Wilhelm BURKLIN The "Greens" and the "New Politics": Goodbye to the Three-Party System?
- 8: Athanasios MOULAKIS Unilateralism or the Shadow of Confusion *
- 9: Manfred E. STREIT Information Processing in Futures Markets. An Essay on the Adequacy of an Abstraction *
- 10: Kumaraswamy VELUPILLAI When Workers Save and Invest: Some Kaldorian Dynamics *
- 11: Kumaraswamy VELUPILLAI A Neo-Cambridge Model of Income Distribution and Unemployment *
- 12: Kumaraswamy VELUPILLAI/
Guglielmo CHIODI On Lindahl's Theory of Distribution *
- 13: Gunther TEUBNER Reflexive Rationalitaet des Rechts *
- 14: Gunther TEUBNER Substantive and Reflexive Elements in Modern Law *
- 15: Jens ALBER Some Causes and Consequences of Social Security Expenditure Development in Western Europe, 1949-1977 *

- 16:Ian BUDGE Democratic Party Government: Formation and Functioning in Twenty-One Countries *
- 17:Hans DAALDER Parties and Political Mobilization: An Initial Mapping *
- 18:Giuseppe DI PALMA Party Government and Democratic Reproducibility: The Dilemma of New Democracies *
- 19:Richard S. KATZ Party Government: A Rationalistic Conception *
- 20:Juerg STEINER Decision Process and Policy Outcome: An Attempt to Conceptualize the Problem at the Cross-National Level *
- 21:Jens ALBER The Emergence of Welfare Classes in West Germany: Theoretical Perspectives and Empirical Evidence *
- 22:Don PATINKIN Paul A. Samuelson and Monetary Theory
- 23:Marcello DE CECCO Inflation and Structural Change in the Euro-Dollar Market *
- 24:Marcello DE CECCO The Vicious/Virtuous Circle Debate in the '20s and the '70s *
- 25:Manfred E. STREIT Modelling, Managing and Monitoring Futures Trading: Frontiers of Analytical Inquiry *
- 26:Domenico Mario NUTI Economic Crisis in Eastern Europe - Prospects and Repercussions
- 27:Terence C. DAINTITH Legal Analysis of Economic Policy *
- 28:Frank C. CASTLES/
Peter MAIR Left-Right Political Scales: Some Expert Judgements *
- 29:Karl HOHMANN The Ability of German Political Parties to Resolve the Given Problems: the Situation in 1982 *
- 30:Max KAASE The Concept of Political Culture: Its Meaning for Comparative Political Research *

* :Working Paper out of print

- 31:Klaus TOEPFER
Possibilities and Limitations of a
Regional Economic Development Policy
in the Federal Republic of Germany *
- 32:Ronald INGLEHART
The Changing Structure of Political
Cleavages Among West European Elites
and Publics *
- 33:Moshe LISSAK
Boundaries and Institutional Linkages
Between Elites: Some Illustrations
from Civil-Military Elites in Israel *
- 34:Jean-Paul FITOUSSI
Modern Macroeconomic Theory: An
Overview *
- 35:Richard M. GOODWIN/
Kumaraswamy VELUPILLAI
Economic Systems and their Regulation*
- 36:Maria MAGUIRE
The Growth of Income Maintenance
Expenditure in Ireland, 1951-1979 *
- 37:G. LOWELL FIELD/
John HIGLEY
The States of National Elites and the
Stability of Political Institutions in
81 Nations, 1950-1982
- 38:Dietrich HERZOG
New Protest Elites in the Political
System of West Berlin: The Eclipse of
Consensus? *
- 39:Edward O. LAUMANN/
David KNOKE
A Framework for Concatenated Event
Analysis
- 40:Gwen MOOR/
Richard D. ALBA
Class and Prestige Origins in the
American Elite
- 41:Peter MAIR
Issue-Dimensions and Party Strategies
in the Irish republic 1948-1981: The
Evidence of Manifestos
- 42:Joseph H.H. WEILER
Israel and the Creation of a Palestine
State. The Art of the Impossible and
the Possible *
- 43:Franz Urban PAPPI
Boundary Specification and Structural
Models of Elite Systems: Social
Circles Revisited
- 44:Thomas GAWRON/
Ralf ROGOWSKI
Zur Implementation von
Gerichtsurteilen. Hypothesen zu den
Wirkungsbedingungen von Entscheidungen
des Bundesverfassungsgerichts *

- 45:Alexis PAULY/
René DIEDERICH Migrant Workers and Civil Liberties *
- 46:Alessandra VENTURINI Is the Bargaining Theory Still an
Effective Framework of Analysis for
Strike Patterns in Europe? *
- 47:Richard A. GOODWIN Schumpeter: The Man I Knew
- 48:J.P. FITOUSSI/
Daniel SZPIRO Politique de l'Emploi et Réduction de
la Durée du Travail
- 49:Bruno DE WITTE Retour à Costa. La Primauté du Droit
Communautaire à la Lumière du Droit
International
- 50:Massimo A. BENEDETTELLI Eguaglianza e Libera Circolazione dei
Lavoratori: Principio di Eguaglianza e
Divieti di Discriminazione nella
Giurisprudenza Comunitaria in Materia
di Diritti di Mobilità Territoriale e
Professionale dei Lavoratori
- 51:Gunther TEUBNER Corporate Responsibility as a Problem
of Company Constitution *
- 52:Erich SCHANZE Potentials and Limits of Economic
Analysis: The Constitution of the Firm
- 53:Maurizio COTTA Career and Recruitment Patterns of
Italian Legislators. A Contribution of
the Understanding of a Polarized
System *
- 54:Mattei DOGAN How to become a Cabinet Minister in
Italy: Unwritten Rules of the
Political Game *
- 55:Mariano BAENA DEL ALCAZAR/
Narciso PIZARRO The Structure of the Spanish Power
Elite 1939-1979 *
- 56:Berc RUSTEM/
Kumaraswamy VELUPILLAI Preferences in Policy Optimization and
Optimal Economic Policy
- 57:Giorgio FREDDI Bureaucratic Rationalities and the
Prospect for Party Government *
- 59:Christopher Hill/
James MAYALL The Sanctions Problem: International
and European Perspectives

* :Working Paper out of print

- 60:Jean-Paul FITOUSSI Adjusting to Competitive Depression.
The Case of the Reduction in Working
Time
- 61:Philippe LEFORT Idéologie et Morale Bourgeoise de la
Famille dans le Ménager de Paris et le
Second Libro di Famiglia, de L.B.
Alberti *
- 62:Peter BROCKMEIER Die Dichter und das Kritisieren
- 63:Hans-Martin PAWLOWSKI Law and Social Conflict
- 64:Marcello DE CECCO Italian Monetary Policy in the 1980s *
- 65:Gianpaolo ROSSINI Intraindustry Trade in Two Areas: Some
Aspects of Trade Within and Outside a
Custom Union
- 66:Wolfgang GEBAUER Euromarkets and Monetary Control: The
Deutschemark Case
- 67:Gerd WEINRICH On the Theory of Effective Demand
under Stochastic Rationing
- 68:Saul ESTRIN/
Derek C. JONES The Effects of Worker Participation
upon Productivity in French Producer
Cooperatives *
- 69:Berc RUSTEM
Kumaraswamy VELUPILLAI On the Formalization of Political
Preferences: A Contribution to the
Frischian Scheme *
- 70:Werner MAIHOFER Politique et Morale *
- 71:Samuel COHN Five Centuries of Dying in Siena:
Comparison with Southern France *
- 72:Wolfgang GEBAUER Inflation and Interest: the Fisher
Theorem Revisited
- 73:Patrick NERHOT Rationalism and the Modern State *
- 74:Philippe SCHMITTER Democratic Theory and Neo-Corporatist
Practice *
- 75:Sheila A. CHAPMAN Eastern Hard Currency Debt 1970-83. An
Overview

- 76:Richard GRIFFITHS Economic Reconstruction Policy in the Netherlands and its International Consequences, May 1945 - March 1951 *
- 77:Scott NEWTON The 1949 Sterling Crisis and British Policy towards European Integration *
- 78:Giorgio FODOR Why did Europe need a Marshall Plan in 1947? *
- 79:Philippe MIOCHE The Origins of the Monnet Plan: How a Transitory Experiment answered to Deep-Rooted Needs
- 80:Werner ABELSHAUSER The Economic Policy of Ludwig Erhard
- 81:Helge PHARO The Domestic and International Implications of Norwegian Reconstruction
- 82:Heiner R. ADAMSEN Investitionspolitik in der Bundesrepublik Deutschland 1949-1951 *
- 83:Jean BOUVIER Le Plan Monnet et l'Economie Française 1947-1952 *
- 84:Mariuccia SALVATI Industrial and Economic Policy in the Italian Reconstruction *
- 85:William DIEBOLD, Jr. Trade and Payments in Western Europe in Historical Perspective: A Personal View By an Interested Party
- 86:Frances LYNCH French Reconstruction in a European Context
- 87:Gunther TEUBNER Verrechtlichung. Begriffe, Merkmale, Grenzen, Auswege *
- 88:Maria SPINEDI Les Crimes Internationaux de l'Etat dans les Travaux de Codification de la Responsabilité des Etats Entrepris par les Nations Unies *
- 89:Jelle VISSER Dimensions of Union Growth in Postwar Western Europe
- 90:Will BARTLETT Unemployment, Migration and Industrialization in Yugoslavia, 1958-1977

* :Working Paper out of print

- 91:Wolfgang GEBAUER Kondratieff's Long Waves
- 92:Elisabeth DE GHELLINCK/
Paul A. GEROSKI/
Alexis JACQUEMIN Inter-Industry and Inter-Temporal
Variations in the Effect of Trade on
Industry Performance
- 93:Gunther TEUBNER/
Helmut WILLKE Kontext und Autonomie.
Gesellschaftliche Selbststeuerung
durch Reflexives Recht *
- 94:Wolfgang STREECK/
Philippe C. SCHMITTER Community, Market, State- and
Associations. The Prospective
Contribution of Interest Governance
to Social Order
- 95:Nigel GRIFFIN "Virtue Versus Letters": The Society
of Jesus 1550-1580 and the Export of
an Idea
- 96:Andreas KUNZ Arbeitsbeziehungen und
Arbeitskonflikte im oeffentlichen
Sektor. Deutschland und
Grossbritannien im Vergleich 1914-1924
*
- 97:Wolfgang STREECK Neo-Corporatist Industrial Relations
and the Economic Crisis in West
Germany *
- 98:Simon A. HORNER The Isle of Man and the Channel
Islands - A Study of their Status
under Constitutional, International
and European Law
- 99:Daniel ROCHE Le Monde des Ombres
- 84/100:Gunther TEUBNER After Legal Instrumentalism? *
- 84/101:Patrick NERHOT Contribution aux Débats sur le Droit
Subjectif et le Droit Objectif comme
Sources du Droit *
- 84/102:Jelle VISSER The Position of Central Confederations
in the National Union Movements
- 84/103:Marcello DE CECCO The International Debt Problem in the
Inter-War Period
- 84/104:M. Rainer LEPSIUS Sociology in Germany and Austria 1918-
1945. The Emigration of the Social
Sciences and its Consequences. The

- 84/105:Derek JONES Development of Sociology in Germany after the Second World War, 1945-1967
- 84/106:Philippe C. SCHMITTER The Economic Performances of Producer Cooperations within Command Economies: Evidence for the Case of Poland
- 84/107:Marcos BUSER Neo-Corporatism and the State *
- 84/108:Frans van WAARDEN Der Einfluss der Wirtschaftsverbände auf Gesetzgebungsprozesse und das Vollzugswesen im Bereich des Umweltschutzes
- 84/109:Ruggero RANIERI Bureaucracy around the State: Varieties of Collective Self-Regulation in the Dutch Dairy Industry
- 84/110:Peter FARAGO The Italian Iron and Steel Industry and European Integration
- 84/111:Jean-Paul FITOUSSI/
Kumuraswamy VELUPILLAI Nachfragemacht und die kollektiven Reaktionen der Nahrungsmittelindustrie
- 84/112:Anna Elisabetta GALEOTTI A Non-Linear Model of Fluctuations in Output in a Mixed Economy
- 84/113:Domenico Mario NUTI Individualism and Political Theory
- 84/114:Saul ESTRIN/Jan SVEJNAR Mergers and Disequilibrium in Labour-Managed Economies
- 84/115:Alan CAWSON/John BALLARD Explanations of Earnings in Yugoslavia: The Capital and Labor Schools Compared
- 84/116:Reinhard JOHN A Bibliography of Corporatism
- 84/117:Richard T.GRIFFITHS/
Frances F.B.LYNCH On the Weak Axiom of Revealed Preference Without Demand Continuity Assumptions
- 84/118:Richard T.GRIFFITHS/
Frances F.B.LYNCH The FRITALUX/FINEBEL Negotiations 1949/1950
- 84/119:Domenico Mario NUTI Monopolistic Equilibrium and Involuntary Unemployment
- 84/119:Domenico Mario NUTI Economic and Financial Evaluation of Investment Projects; General Principles and E.C. Procedures

* :Working Paper out of print

- 84/120:Marcello DE CECCO Monetary Theory and Roman History
- 84/121:Marcello DE CECCO International and Transnational Financial Relations
- 84/122:Marcello DE CECCO Modes of Financial Development: American Banking Dynamics and World Financial Crises
- 84/123:Lionello F. PUNZO/
Kumuraswamy VELUPILLAI Multisectoral Models and Joint Production
- 84/124:John FARQUHARSON The Management of Agriculture and Food Supplies in Germany, 1944-47
- 84/125:Ian HARDEN/Norman LEWIS De-Legalisation in Britain in the 1980s *
- 84/126:John CABLE Employee Participation and Firm Performance. A Prisoners' Dilemma Framework
- 84/127:Jesper JESPERSEN Financial Model Building and Financial Multipliers of the Danish Economy
- 84/128:Ugo PAGANO Welfare, Productivity and Self-Management
- 84/129:Maureen CAIN Beyond Informal Justice *
- 85/130:Otfried HOEFFE Political Justice - Outline of a Philosophical Theory
- 85/131:Stuart J. WOOLF Charity and Family Subsistence: Florence in the Early Nineteenth Century
- 85/132:Massimo MARCOLIN The Casa d'Industria in Bologna during the Napoleonic Period: Public Relief and Subsistence Strategies
- 85/133:Osvaldo RAGGIO Strutture di parentela e controllo delle risorse in un'area di transito: la Val Fontanabuona tra Cinque e Seicento
- 85/134:Renzo SABBATINI Work and Family in a Lucchese Paper-Making Village at the Beginning of the Nineteenth Century

- 85/135: Sabine JURATIC Solitude féminine et travail des femmes à Paris à la fin du XVIIIème siècle
- 85/136: Laurence FONTAINE Les effets déséquilibrants du colportage sur les structures de famille et les pratiques économiques dans la vallée de l'Oisans, 18e-19e siècles
- 85/137: Christopher JOHNSON Artisans vs. Fabricants: Urban Protoindustrialisation and the Evolution of Work Culture in Lodève and Bédarieux, 1740-1830
- 85/138: Daniela LOMBARDI La demande d'assistance et les réponses des autorités urbaines face à une crise conjoncturelle: Florence 1619-1622
- 85/139: Orstrom MOLLER Financing European Integration: The European Communities and the Proposed European Union.
- 85/140: John PINDER Economic and Social Powers of the European Union and the Member States: Subordinate or Coordinate Relationship
- 85/141: Vlad CONSTANTINESCO La Repartition des Competences Entre l'Union et les Etats Membres dans le Projet de Traite' Instituant l'Union Europeenne.
- 85/142: Peter BRUECKNER Foreign Affairs Power and Policy in the Draft Treaty Establishing the European Union.
- 85/143: Jan DE MEYER Belgium and the Draft Treaty Establishing the European Union.
- 85/144: Per LACHMANN The Draft Treaty Establishing the European Union: Constitutional and Political Implications in Denmark.
- 85/145: Thijmen KOOPMANS The Judicial System Envisaged in the Draft Treaty.
- 85/146: John TEMPLE-LANG The Draft Treaty Establishing the European Union and the Member

* :Working Paper out of print

- States: Ireland
- 85/147:Carl Otto LENZ
The Draft Treaty Establishing the European Union: Report on the Federal Republic of Germany
- 85/148:David EDWARD/
Richard MCALLISTER/
Robert LANE
The Draft Treaty establishing the European Union: Report on the United Kingdom
- 85/149:Joseph J. M. VAN DER VEN
Les droits de l'Homme: leur universalite' en face de la diversite' des civilisations. *
- 85/150:Ralf ROGOWSKI
Meso-Corporatism and Labour Conflict Resolution *
- 85/151:Jacques GENTON
Problemes Constitutionnels et Politiques poses en France par une eventuelle ratification et mise en oeuvre du projet de Traite d'Union Europeenne
- 85/152:Marjanne de KWAASTENIET
Education as a verzuiling phenomenon
Public and independent education in the Netherlands
- 85/153:Gianfranco PASQUINO
and Luciano BARDI
The Institutions and the Process of Decision-Making in the Draft Treaty
- 85/154:Joseph WEILER
and James MODRALL
The Creation of the Union and Its Relation to the EC Treaties
- 85/155:François DUCHENE
Beyond the first C.A.P.
- 85/156:Domenico Mario NUTI
Political and Economic Fluctuations in the Socialist System
- 85/157:Gianfranco POGGI
Niklas Luhmann on the Welfare State and its Law
- 85/158:Christophe DEISSEBERG
On the Determination of Macroeconomic Policies with Robust Outcome
- 85/159:Pier Paolo D'ATTORRE
ERP Aid and the Problems of Productivity in Italy during the 1950s
- 85/160:Hans-Georg DEGGAU
Ueber einige Voraussetzungen und Folgen der Verrechtlichung
- 85/161:Domenico Mario NUTI
Orwell's Oligarchic Collectivism as an Economic System

- 85/162:Will BARTLETT
Optimal Employment and Investment Policies in Self-Financed Produce Cooperatives
- 85/163:Terence DAINTITH
The Design and Performance of Long-term Contracts
- 85/164:Roland BIEBER
The Institutions and Decision-Making Process in the Draft Treaty Establishing the European Union
- 85/165:Philippe C. SCHMITTER
Speculations about the Prospective Demise of Authoritarian Regimes and its possible Consequences
- 85/166:Bruno P. F. WANROOIJ
The American 'Model' in the Moral Education of Fascist Italy
- 85/167:Th. E. ABELTSHAUSER/
Joern PIPKORN
Zur Entwicklung des Europaeischen Gesellschafts- und Unternehmensrechts
- 85/168:Philippe MIOCHE
Les difficultés de la modernisation dans le cas de l'industrie française de la machine outil, 1941-1953
- 85/169:Jean GABSZEWICZ
Paolo Garella
Assymetric international trade
- 85/170:Jean GABSZEWICZ
Paolo Garella
Subjective Price Search and Price Competition
- 85/171:Hans-Ulrich THAMER
Work Practices of French Joiners and Cabinet-Makers in the Eighteenth Century
- 85/172:Wolfgang WESSELS
Alternative Strategies for Institutional Reforms
- 85/173:Kumaraswamy VELUPILLAI
Berc RUSTEM
On rationalizing expectations
- 85/174:Leonardo PARRI
Debate
Political Exchange in the Italian
- 85/175:Michela NACCI
Tra America e Russia: Viaggiatori francesi degli anni trenta
- 85/176:J. LOUGHLIN
The Corsican Statut Particulier: A Response to the Problem Corse

* :Working Paper out of print

- | | |
|----------------------------|---|
| 85/177:Alain DIECKHOFF | L'Europe Politique et le Conflit
Israelo-Arabe |
| 85/178:Dwight J. JAFFEE | Term Structure Intermediation by
Depository Institutions |
| 85/179:Gerd WEINRICH | Price and Wage Dynamics in a simple
Macroeconomic Model with stochastic
rationing |
| 85/180:Domenico Mario NUTI | Economic Planning in Market Economies:
Scope, Instruments, Institutions |
| 85/181:Will BARTLETT | Enterprise Investment and Public
Consumption in a Self-Managed Economy |
| 85/182:Alain SUPIOT | Groupes de Societes et Paradigme de
l'Enterprise |

