

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

Working Papers

WPS /2014/10

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/working-papers>

Le pouvoir d'organisation Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés

Stéphane Vernac



Ce Working Paper peut être librement téléchargé. Toute autre reproduction ou diffusion sous quelque format que ce soit nécessite l'accord préalable de son ou ses auteur(s) et du laboratoire COMPTRASEC. Le format de citation est précisé à la page suivante (références du document) et doit comporter le nom de l'auteur, le titre, COMPTRASEC-WPS/l'année de publication/le numéro de publication, tels qu'ils figurent dans le cadre ci-dessus.

ISSN In Process



Le pouvoir d'organisation au croisement du droit du travail et du droit des sociétés

Stéphane Vernac - Université de Picardie Jules Verne.
Centre de droit privé et de sciences criminelles (CEPRISCA)

Juillet 2014

ABSTRACT

As the legal forms of the way in which companies are run have become more sophisticated, the ways in which authority is exercised in companies have also undergone transformations. For example, it is not unusual for a parent company to decide on redundancies to be announced in one of its subsidiaries or even sometimes to decide that all business activity there should cease. Since the end of the 19th century, labour law has been based on an acknowledgement that managerial authority lies solely with the employer.

It is therefore a different authority, which lies at a point where labour law and corporate law meet, which we propose to identify here: organisational authority. This refers to all prerogatives by which authority is exerted over the way in which company management is organised.

Authority wielded over authority, so that organisational authority is no longer exerted over labour but over the management of labour. Analysis of this situation reveals the transformations that authority in companies has undergone and invites us to rethink the assignment of responsibilities to levels beyond that of the employer.

RÉSUMÉ

Les formes juridiques d'exploitation des entreprises se sont sophistiquées et, avec elles, les modes d'exercice du pouvoir dans les entreprises se sont transformés. Par exemple, il n'est pas rare qu'une société mère décide des licenciements prononcés dans sa filiale et même parfois de la cessation d'activité de cette dernière. Or, le droit du travail s'est construit sur la reconnaissance, depuis la fin du XIX^e siècle, du seul pouvoir de direction de l'employeur.

C'est donc un autre pouvoir, situé au croisement du droit du travail et du droit des sociétés, qu'il est ici proposé d'identifier : le pouvoir d'organisation. Il désigne l'ensemble des prérogatives par lesquelles s'exerce un pouvoir sur l'organisation de la direction d'une société.

Pouvoir sur le pouvoir, le pouvoir d'organisation ne s'exerce plus sur le travail mais sur sa direction. Son analyse permet de rendre compte des transformations du pouvoir dans l'entreprise et invite à repenser l'imputation des responsabilités au-delà de l'employeur.

RÉFÉRENCES DU DOCUMENT

S. Vernac, Le pouvoir d'organisation au croisement du droit du travail et du droit des sociétés, COMPTRASEC-WPS/2014/10, Juillet 2014.

© COMPTRASEC - 2014
Information et soumission des textes :
alexandre.charbonneau@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC - UMR 5114
Université de Bordeaux
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac Cedex
FRANCE.
<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/>

Le COMPTRASEC publie des Working Papers (WPS) en lien avec son séminaire annuel de recherche, reprenant les interventions des conférenciers invités depuis 2012. Les WPS ne constituent pas des contributions finalisées. Ils documentent les thématiques traitées, déterminées selon les axes de recherche qui gouvernent la vie du laboratoire. Le dépôt d'un WPS est une démarche volontaire et facultative de la part des chercheurs invités.

COMPTRASEC publishes Working Papers (WPS) connected with its annual research seminar, containing the speakers's contributions since 2012. The WPS are not finalized papers which document the treated thematic, determined in regard with the COMPTRASEC research area. The submission is voluntary and optional for the visiting scholars.

Le pouvoir d'organisation au croisement du droit du travail et du droit des sociétés *

Je remercie le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale de m'avoir invité à présenter mes travaux, ainsi que ses membres de l'intérêt porté à mes travaux et de leurs remarques stimulantes tout au long de ce séminaire.

La condition juridique des salariés ne dépend pas seulement de l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction. Elle peut être affectée par la façon dont les règles du droit du travail et du droit des sociétés se combinent. Dans la dissociation que ces deux branches du droit entretiennent soud un autre pouvoir - que nous nommons le pouvoir d'organisation - qui ne s'exerce pas directement sur les salariés, mais s'exerce sur les structures de direction d'une société employeur. C'est là l'hypothèse de nos travaux. Livrons deux illustrations de ce pouvoir à son soutien.

Dans les groupes de sociétés, il n'est pas rare que l'embauche, la carrière ou la formation d'un salarié soit gérée par une autre société du groupe, en vertu de délégations de pouvoir consenties par l'employeur, ou de conventions de gestion conclues entre les sociétés. En outre, les dirigeants d'une société filiale sont parfois des salariés d'une société mère. Cette dernière décide parfois des licenciements prononcés par sa filiale et même de la cessation d'activité de cette dernière. À l'instar des cas retentissants, tels ceux de *Metaleurop*, *Continental*, *Sodimedical*, ou *Goodyear* à Amiens Nord, nombreuses sont les restructurations orchestrées par une personne autre que l'employeur nominal des salariés. Ces pratiques sont courantes, dans des formes d'organisation juridiques répandues. En effet, l'INSEE recense plus de 40 000 groupes qui emploient plus de huit millions de personnes. Et ces groupes emploient 57 % des salariés de l'ensemble des entreprises (hors secteur financier). Près d'un tiers des salariés français travaille dans un groupe de plus de 5 000 salariés.

La société par actions simplifiée livre une autre illustration d'un pouvoir d'organisation. Dans cette forme sociale, les statuts déterminent « les conditions dans lesquelles la société est dirigée » selon l'article L. 227-5 du Code de commerce. Une société par actions simplifiée peut donc être constituée sans organe collégial d'administration. Ce choix est de nature à mettre en cause les conditions d'exercice par le comité d'entreprise, de ses prérogatives, notamment le droit pour des membres du comité d'entreprise d'assister aux séances du conseil d'administration ou de surveillance, d'être informé comme les administrateurs et d'émettre des vœux.

Afin de rendre compte de la construction juridique du pouvoir d'organisation (II), il est proposé de revenir brièvement sur l'autonomie des règles du droit du travail et du droit des sociétés (I).

* Ce texte résume quelques axes d'une thèse que nous avons rédigée sous la direction du Professeur Antoine Lyon-Caen et soutenue le 12 décembre 2012 à l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense (thèse à paraître aux éditions L.G.D.J.)

I - L'autonomie du droit du travail et du droit des sociétés

Le droit des sociétés désigne l'ensemble des règles relatives à l'organisation de la société, aux rapports entre associés, dirigeants, organes sociaux et aux relations avec les tiers. Le droit du travail désigne quant à lui l'ensemble des règles relatives au travail subordonné. Leurs règles se sont formées en branches et en disciplines autonomes. Alors que le droit des sociétés a pour figure cardinale le contrat de société et la personne morale, le droit du travail a pour pièce maîtresse le contrat de travail, et le pouvoir qui se déploie dans la relation de travail est celui de l'employeur, quelle qu'en soit la forme juridique. Sont réunies les conditions d'une indifférence réciproque du droit du travail et du droit des sociétés.

Les règles du droit du travail et celles du droit des sociétés n'évoluent-elles pas dans des mondes séparés ? Un bref rappel de la genèse de leur constitution laisse entrevoir les sources de l'autonomie du droit du travail et du droit des sociétés (A) et éclaire ainsi les manifestations positives de cette dissociation (B).

A - Genèse

Si la longue gestation du droit du travail est celle du salariat, elle est aussi celle de l'employeur. Or, le droit du travail a, au fil de son évolution, retenu plusieurs dimensions de l'employeur qui se sont ajoutées les unes aux autres.

Le destinataire des règles du droit du travail fut longtemps identifié en référence à une activité ou à un lieu de travail. La législation du travail a suivi ou accompagné l'élan industriel du XIX^{ème} siècle. Le droit du travail a d'abord été un droit ouvrier, puis cette législation s'est étendue à l'ensemble des établissements, non seulement industriels mais aussi commerciaux, artisanaux, *etc.*¹. Plus que des formes juridiques utilisées par l'employeur, ce sont les lieux de production que visent ces règles², à l'instar de la manufacture, de l'usine, de l'atelier, de la fabrique ou de l'établissement.

À mesure que les règles du droit du travail se sont diffusées à l'ensemble des activités et des lieux de travail, et quelles que furent les visées de ce déploiement et ses fonctions, s'est développée une figure abstraite d'employeur titulaire d'une prérogative spécifique, le pouvoir de direction. Puis, l'essor du contrat de travail au XX^{ème} siècle a confiné l'employeur dans une dimension contractuelle dépourvue d'épaisseur. L'attention s'est portée sur le travail, tout particulièrement sur les contours de la subordination juridique et non sur la condition juridique d'employeur.

En outre, le droit du travail s'est progressivement étendu en prenant en compte la notion d'entreprise, indépendamment de son vêtement juridique. On pensera à la construction juridique rassurante de l'unité économique et sociale, sur le fondement de la fraude puis indépendamment de lui. La forme juridique de l'employeur ne peut donc pas déterminer la sphère de compétence du droit du travail. Selon Mme N. Catala, « le droit du travail est en principe indifférent à la forme et à l'organisation juridique de l'entreprise : sous réserve des conditions d'effectifs qui parfois en commandent le jeu, il s'applique à tous les employeurs qu'ils soient personnes physiques ou personnes morales - et dans

¹ J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, PUF, Thémis, 5^{ème} éd., 1970, *spéc.* pp. 322-323.

² Par exemple, l'article 1^{er} de la loi de 1841 autorise le travail des enfants « 1. Dans les manufactures, usines et ateliers à moteur mécanique ou à feu continu, et dans leurs dépendances ; 2. Dans toutes les fabriques occupant plus de vingt ouvriers réunies en atelier ».

ce cas quelle que soit leur nature »³. Voilà qui forge l'indifférence du droit du travail à la condition juridique de l'employeur.

Quant au droit des sociétés, sa construction s'est organisée autour de deux techniques juridiques : le contrat et la personnalité morale. D'une part, la société est un contrat, défini par l'article 1832 du Code civil. La technique contractuelle a longtemps suffi, et cela bien avant le Code civil⁴, à penser la société. D'autre part, les sociétés immatriculées sont dotées de la personnalité juridique⁵ et sont donc constituées en sujets de droit, c'est-à-dire en « points d'imputation des obligations et des droits que reconnaît l'ordre juridique »⁶. La loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, qui forme l'armature du droit des sociétés contemporain, ne modifie pas la double nature de la société. Précisant les prérogatives des organes sociaux dans un double objectif de protection des associés et des tiers, la loi est silencieuse sur la place assignée aux salariés et à leurs représentants dans le fonctionnement de la société⁷. En dépit de propositions doctrinales, l'entreprise – en tant que « réunion des moyens matériels et humains coordonnés et organisés en vue de la réalisation d'un objectif déterminé »⁸ - paraît inexistante en droit des sociétés⁹, du moins serait-elle restée en quelque sorte « cachée » derrière la société.

B - Expressions de l'autonomie

Les manifestations contemporaines de l'autonomie du droit du travail et du droit des sociétés sont nombreuses. Par exemple, le cloisonnement entre le droit du travail et le droit des sociétés transparaît dans les limitations des droits d'action et de contestation des salariés dans le droit des sociétés. Ainsi, contrairement aux associés, le comité d'entreprise n'est pas recevable à se constituer partie civile du chef d'abus de biens sociaux d'un dirigeant de la société employeur¹⁰.

Le régime de la sanction est également symptomatique d'un cloisonnement des espaces de légalité. Ainsi, l'article L. 2323-62 du Code du travail prévoit que, dans les sociétés, deux à quatre membres du comité d'entreprise, délégués par le comité, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Partant, le défaut de convocation des membres du comité d'entreprise rend-il nulle la délibération du conseil d'administration adoptée en leur absence ? L'article 360 de la loi du 24 juillet 1966, devenu l'article L. 235-1 du Code de commerce prévoit que la nullité d'actes ou de délibérations autres que ceux modifiant les statuts, ne peut résulter que de la violation d'une disposition impérative du Livre II du Code de commerce ou des lois qui régissent les contrats. Les dispositions relatives à la représentation du comité d'entreprise au conseil d'administration étant insérées dans le Code du travail, elles ne constituent ni une disposition du Livre II du Code de commerce ni une loi régissant les contrats. La Cour de cassation a ainsi jugé en 1998 que « l'absence des salariés ayant voix consultative, hors toute fraude, n'entache pas de nullité

³ N. Catala, *L'entreprise, Traité de droit du travail*, T. 4, G. H. Camerlynck (dir.), Dalloz, 1980, spéc. n° 115.

⁴ E. Richard (dir.), *Droit des affaires. Questions actuelles et perspectives historiques*, préc. n° 543 et s.

⁵ Article 1842 du Code civil et article L. 210-6 du Code de commerce.

⁶ Y. Thomas, « Le sujet de droit, la personne et la nature », *Le Débat*, n° 100, mai-août 1998, p. 91.

⁷ Sur ces « lacunes », V. F. Gaudu, « La participation des salariés », *Rev. sociétés* 1996, p. 471.

⁸ N. Catala, *Traité de droit du travail, L'entreprise*, préc. n° 2.

⁹ B. Segrestin Et A. Hatchuel, « L'entreprise, une invention moderne en attente de droit ? », *Entreprises et histoire*, 2009, n° 57, p. 218-233, spéc. p. 219.

¹⁰ V. par ex. Cass. crim. 19 juin 2002, n° 01-88248, *Dr. ouv.* 2002, p. 554, obs. M. Cohen.

une délibération dont le seul objet était l'exercice d'une action en justice »¹¹. Dès lors, que produit la dissociation du droit du travail et du droit des sociétés ? Au fond, qu'est ce que cette autonomie obscurcit et ne permet pas de voir ?

II - La construction juridique du pouvoir d'organisation

L'employeur réunit deux fictions juridiques. Il est une partie au contrat de travail et détenteur d'un pouvoir de direction. Mais il est aussi une personne juridique, souvent une personne morale. Or, lorsqu'il est une personne morale, par exemple une société, ce contractant est doté d'un pouvoir particulier, celui de déterminer les formes juridiques de son organisation, autrement dit le pouvoir de se façonner à son gré et de distribuer les responsabilités. Ce pouvoir, que nous nommons pouvoir d'organisation, est de nature à affecter les droits et intérêts des salariés mais il ne relève pas du pouvoir de direction de l'employeur qu'encadre le droit du travail.

Le pouvoir d'organisation désigne l'ensemble des prérogatives par lesquelles s'exerce un pouvoir sur l'organisation de la direction d'une société. Pouvoir sur le pouvoir, le pouvoir d'organisation ne s'exerce plus sur le travail mais sur sa direction. Et ce pouvoir n'est pas le moindre : il surplombe l'organisation et s'exerce sur la direction des personnes morales. Ce pouvoir peut par exemple consister à choisir une forme sociale, à déterminer des règles de gouvernement de la société, à décider de scinder la société en plusieurs sociétés, à aménager le statut des dirigeants, etc.

Si le pouvoir de direction peut être défini en référence à l'employeur, le pouvoir d'organisation n'est pas rapporté à un détenteur spécifique. Son détenteur n'est pas identifiable à l'avance. En outre, le pouvoir d'organisation peut circuler. Il peut être tantôt celui qu'exerce une société mère sur sa filiale, tantôt celui qu'exerce un client ou un investisseur sur cette dernière. De surcroît, l'organisation n'est pas nécessairement pyramidale et peut se caractériser par une pluralité de pouvoirs.

Notre recherche propose donc de mettre au jour un pouvoir médiatisé par les personnes morales, en explorant un terrain encore très largement délaissé par les juristes : les relations entre le droit du travail et le droit des sociétés. Cette étude vise, à partir d'un travail d'identification des instruments juridiques qui structurent le pouvoir d'organisation, à en proposer la construction juridique.

A - Identification

En ne visant pas explicitement le pouvoir d'organisation, tout en lui laissant la possibilité de prospérer, le droit favorise les conditions de son émergence et de son épanouissement. La principale difficulté de ce travail a donc résidé dans la mise en évidence de règles de droit du travail et de droit des sociétés qui concourent, par leur combinaison, à l'édification d'un pouvoir qu'elles ne visent pas expressément.

À titre d'illustration, la délégation du pouvoir de licencier un salarié d'une société par actions simplifiée emprunte, dans la jurisprudence, non aux règles de représentation de la société à l'égard des tiers mais au régime du mandat, qui ne suppose aucune prévision statutaire ni formalité de publicité.

¹¹ Cass. soc. 26 mai 1998, n° 95-15883 (inédit).

La délégation de pouvoirs peut être implicite et résulter des fonctions du salarié délégataire. De plus, l'exercice d'une parcelle du pouvoir de direction de l'employeur peut être délégué à des salariés d'une autre société du groupe. Ainsi émancipé des règles de représentation de la société à l'égard des tiers, le régime de la délégation de pouvoirs autorise la circulation du pouvoir de direction de l'employeur à l'intérieur d'un groupe de sociétés et favorise la constitution d'un nouveau pouvoir : celui de répartir et d'organiser l'exercice de l'activité de direction du personnel de sociétés distinctes.

Enchâssée dans les rapports sociétaires, la relation de travail est ainsi soumise à un pouvoir distinct du pouvoir de direction de l'employeur et du pouvoir des mandataires sociaux.

Le contentieux du travail fournit, à cet égard, plusieurs illustrations d'une caractérisation judiciaire d'un pouvoir d'organisation, afin d'identifier un employeur ou un coemployeur, ou d'étendre le périmètre d'application des règles du droit du travail au-delà de la personne de l'employeur. Ainsi, la qualité de co-employeur peut être déduite des seules relations développées entre deux sociétés - l'employeur nominal et une autre société, lorsque ces relations font apparaître entre elles une confusion d'intérêts, d'activités et de direction. Le contrôle judiciaire de la confusion de direction repose sur des indices caractérisant l'immixtion d'une société dans les décisions de gestion d'une autre société ou l'exercice par la première d'un pouvoir sur les structures de direction de la seconde. Les décisions judiciaires témoignent de l'importance attachée au statut des dirigeants de la société dans l'appréciation de la confusion de direction.

De même, une attention croissante est prêtée, par les juges, à l'auteur ou au « niveau » de la décision et donc aux manifestations d'un pouvoir s'exerçant sur la direction de la société employeur. Par exemple, la Cour de cassation a jugé que « si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette unité économique et sociale »¹². Cette décision invite à prêter attention à l'existence d'une décision prise à un autre « niveau » que celui de la société et, partant, aux manifestations d'un pouvoir exercé par l'entité qui dirige les sociétés composant l'unité économique et sociale.

Mais on ne manquera pas de relever que l'attention prêtée au pouvoir d'organisation cohabite avec un modèle d'imputation des responsabilités centré sur l'employeur nominal. A cela s'ajoute un durcissement jurisprudentiel de l'appréciation de la qualité de co-employeur¹³, technique qui au fond permet de ne saisir que les abus de la personnalité morale¹⁴.

L'exercice de ce pouvoir n'est pas, en tant que tel, assorti de responsabilités *ad hoc*, distinctes de celles inhérentes aux qualités d'employeur ou de dirigeant de fait. Autrement dit, si la considération du pouvoir d'organisation par le droit du travail permet de densifier le réseau des obligations imputées à l'employeur, elle ne permet pas d'identifier les obligations particulières pesant sur le détenteur du pouvoir d'organisation.

¹² Cass. soc. 16 novembre 2010, *Bull. civ.* V, n° 258.

¹³ Voir tout particulièrement Cass. soc. 18 décembre 2013, n° 12-25686 et s. (en cours de publication) ; Cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-20527 (inédit) ; Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-15208 et s. (en cours de publication).

¹⁴ G. Auzero, « Les effets avérés et à venir du coemploi », *JCP, S*, 2013, n° 46, 1440. Et du même auteur, « La nature juridique du lien de co-emploi », *Sem soc. Lamy* 2013, n° 1600 p 8.

B - Régime

La construction juridique du pouvoir d'organisation implique d'identifier les prérogatives que le droit institue et limite dans le même temps et qui participent tout à la fois de la configuration des rapports de travail et des rapports sociétaux.

Composent, en premier lieu, l'armature du régime du pouvoir d'organisation les règles qui définissent la « constitution » de la personne morale employeur, c'est-à-dire son organisation interne et son architecture. Par exemple, le pouvoir d'organisation peut être le produit d'un pouvoir d'affectation des ressources à une entité. Les organisations, telles que les groupes de sociétés ou les réseaux, sont des espaces de circulation des ressources dans lesquels se meuvent des actifs et des personnes. Or, l'étude des règles du droit commercial et du droit du travail révèle une grande liberté de l'organisateur dans la distribution de droits d'accès aux ressources. La décision rendue par le Conseil constitutionnel le 27 mars 2014, censurant certaines dispositions de la loi visant à reconquérir l'économie réelle sur le fondement de la liberté d'entreprendre et du droit de propriété, en offre une nouvelle illustration. En particulier, selon les Sages, les dispositions organisant un encadrement judiciaire de la fermeture d'un établissement ont pour effet de « priver l'entreprise de sa capacité (...) de procéder à des arbitrages économiques à un autre niveau que celui de l'ensemble de l'activité de l'entreprise ».

L'étude du régime du pouvoir d'organisation suscite une autre interrogation : dans quelle mesure le choix de l'organisation juridique de l'entreprise est-il de nature à affecter la mise en œuvre des règles du droit du travail ? L'idée d'une indifférence de ces règles à l'égard de la forme juridique de la personne morale employeur est trompeuse. Le choix d'un type légal de société plutôt que d'un autre, comme les aménagements statutaires des règles de direction des sociétés ne sont pas sans influencer la mise en œuvre de règles du droit du travail. Par exemple, les prérogatives des représentants du comité d'entreprise peuvent être affectées par les aménagements statutaires dans une société par actions simplifiée.

Le maillage organisationnel dans lequel est enserrée la direction d'une société employeur est un élément important dans l'édification d'un régime du pouvoir d'organisation. Ce *droit de l'organisation*¹⁵, que composent les règles visant les relations développées entre les différentes entités juridiques de l'organisation, participe de l'édification du régime du pouvoir d'organisation. L'étude propose ainsi une analyse des contrats de direction, qu'il s'agisse des conventions de gestion, du contrat de travail ayant pour objet l'exercice d'un mandat social dans une filiale, ou de la délégation de pouvoirs inter-sociétaire. Outre la voie contractuelle, le pouvoir d'organisation peut aussi s'exercer par des décisions unilatérales. L'on songera par exemple à la décision d'une société mère de fermer un établissement détenu par une société filiale et de faire procéder à des licenciements de salariés de cette dernière. Retisser les relations entre les sociétés permet alors de découvrir des obligations implicites reposant notamment sur la société mère à l'égard de ses filiales. Voilà qui enrichit le régime du pouvoir d'organisation. À titre d'illustration, une récente proposition de loi déposée par plusieurs groupes parlementaires (n° 1519, n° 1524, n° 1777, n° 1897) propose la mise en place d'un devoir de vigilance pesant sur les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre, consistant à imposer à ces dernières l'obligation de prévenir les dommages sanitaires ou environnementaux ou résultant d'une atteinte aux droits fondamentaux survenus dans le cadre des activités de leurs filiales ou de leurs sous-traitants. Cette proposition témoigne ainsi d'une préoccupation croissante pour l'encadrement des relations internes aux organisations pluri-sociétaires.

¹⁵ Cf. E. Peskine et S. Vernac, « Pouvoirs et responsabilités dans les organisations » (article à paraître).

Chemin faisant, la reconnaissance d'un pouvoir d'organisation implique de repenser les schémas d'imputation de responsabilité dans les organisations pluri-sociétaires. D'une part, l'exercice fautif du pouvoir d'organisation permet de fonder la responsabilité de son détenteur à l'égard des salariés d'une autre société. À cet égard, le régime du pouvoir de direction de l'employeur livre de précieux enseignements. Ce droit du pouvoir¹⁶ pourrait en effet offrir une riche palette de procédés de contrôle des décisions dans les organisations pluri-sociétaires, tels que la fraude, le contrôle des justifications ou le respect des droits fondamentaux. D'autre part, le droit positif se compose de techniques d'imputation des responsabilités justifiées par le seul exercice d'un pouvoir, indépendamment de l'identification d'une faute. Le droit de la responsabilité civile offre d'ores et déjà des ressources permettant d'engager la responsabilité de l'organisateur, sur le fondement du principe général de responsabilité du fait d'autrui ou de la responsabilité du commettant du fait de son préposé. Mais, si les dispositifs juridiques permettant d'engager la responsabilité de l'organisateur ne manquent pas, l'insertion du pouvoir d'organisation dans le paysage des mécanismes de responsabilité n'est encore qu'à ses premiers balbutiements.

Ainsi, cette étude pose-t-elle les jalons pour la reconnaissance et la construction juridique d'un pouvoir distinct du pouvoir de direction de l'employeur : le pouvoir d'organisation. Le droit du travail comme le droit des sociétés rendent possible son exercice sans pour autant poser une norme expresse attributive de ce pouvoir. À ce jour, le pouvoir d'organisation est en attente d'un véritable régime juridique. Édifier ce régime, au croisement du droit du travail et du droit des sociétés, n'est-ce pas la seule voie consacrant, enfin, une pleine reconnaissance juridique de l'entreprise ?

¹⁶ P. Lokiec, *Contrat et pouvoir, Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », Tome 408, 2004.

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

Pour aller plus loin

Ph. Roussel Galle, S. Vernac,

- Sites et établissements : maintenir plutôt que fermer ?, *Revue de droit du travail*, 2013, p. 233.

S.Vernac,

- *Le pouvoir d'organisation : au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse de doctorat en droit privé, sous la direction de M. le Professeur Antoine Lyon-Caen, 2012.

- « Repenser la propriété et la responsabilité des personnes morales », co-écrit avec le Professeur A. Chaigneau, in *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, Baudoin Roger (éd), Lethielleux, 2012, pp. 367-412 -TRA/33 (337).

- « L'information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restructuration d'un groupe, À propos de l'arrêt Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto AEK ry e.a. c/ Fujitsu Siemens, CJCE 10 septembre 2009 », *Revue de droit du travail*, 2010, pp. 285-289.

- « Les statuts de la SAS en droit du travail », *Droit ouvrier*, 2010, pp. 181-186.

- « De l'analyse économique à l'évaluation du droit du travail, Quelques leçons d'un programme de recherche » (co-écrit avec J. Affichard et A. Lyon-Caen), *Revue de droit du travail*, 2009, pp. 631-638.



COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

Ce Working Paper peut être librement téléchargé. Toute autre reproduction ou diffusion sous quelque format que ce soit nécessite l'accord préalable de son ou ses auteur(s) et du laboratoire COMPTRASEC. Le format de citation est précisé à la page suivante (références du document) et doit comporter le nom de l'auteur, le titre, COMPTRASEC-WPS/l'année de publication/le numéro de publication, tels qu'ils figurent dans le cadre ci-dessus.

ISSN In Process

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/working-papers>

© COMPTRASEC - 2014

Information et soumission des textes :
alexandre.charbonneau@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC - UMR 5114

Université de Bordeaux

Avenue Léon Duguit

33608 Pessac Cedex

FRANCE

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/>



RÉF. S. Vernac, Le pouvoir d'organisation au croisement du droit du travail et du droit des sociétés, COMPTRASEC-WPS/2014/10, Juillet 2014