

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n°s U 11-20.232 et V 11-20.233 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 15 avril 2010 et 28 avril 2011), que le comité d'entreprise de la société Dassault Falcon service, le syndicat CGT et UGICT-CGT Dassault Falcon service et la Fédération CGT des travailleurs Métallurgie ont saisi le tribunal d'instance d'une action visant à la reconnaissance d'une unité économique et sociale (UES) entre la société Dassault aviation et la société Dassault Falcon service et sollicitant le tribunal "en conséquence de dire que le comité d'entreprise de la société Dassault Falcon service désignera ses représentants siégeant au comité central d'entreprise de la société Dassault aviation" ; que la cour d'appel a dit, par arrêt avant dire droit du 15 avril 2010, l'appel recevable, et reconnu, par arrêt du 28 avril 2011, l'existence d'une UES entre les deux sociétés ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt du 15 avril 2010 de rejeter l'exception tirée de l'irrecevabilité de l'appel alors, selon le moyen :

1°/ que le comité d'entreprise de Dassault Falcon service ayant expressément sollicité la reconnaissance d'un droit particulier de désignation de ses représentants au comité central de la société mère Dassault aviation, une telle demande était indissociable de celle tendant à faire reconnaître l'existence de l'UES devant servir de cadre à ces désignations ; qu'en décidant cependant que cette demande de reconnaissance de l'UES se situait «hors de tout litige électoral» et qu'il s'agissait d'une demande «indéterminée» au regard de laquelle le tribunal d'instance n'avait pu statuer en dernier ressort, la cour d'appel a violé les articles L. 2324-23 et R. 2324-25 du code du travail ;

2°/ que dès lors qu'il n'avait pas saisi le tribunal de grande instance d'une demande tendant uniquement à la reconnaissance d'une UES, hors de tout litige électoral et qu'il avait au contraire demandé à exercer les droits qu'il tiendrait de cette institution en vue de désigner ses propres représentants au comité central de la maison mère, le comité d'entreprise avait effectué un choix procédural permettant d'obtenir du juge électoral une décision rapide immédiatement applicable et non susceptible de voie de recours ordinaire ; qu'en accueillant cependant l'appel des requérants CGT et du comité d'entreprise et en leur ouvrant la possibilité de remettre en cause la décision intervenue dans le cadre de ce contentieux spécifique en usant d'une voie de recours ordinaire, la cour d'appel a violé les articles R. 2724-23 et R. 2324-25 du code du travail, et, par fausse application, l'article 527 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni de l'article L. 2322-4 du code du travail, ni d'aucun autre texte que la décision judiciaire qui tend à la reconnaissance d'une unité économique et sociale est rendue en dernier ressort ; que si, dans ses arrêts antérieurs, la Cour de cassation jugeait qu'étaient en dernier ressort les décisions rendues sur une demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale formées à l'occasion d'un litige électoral, l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 conduit à revenir sur cette jurisprudence dès lors que la demande de reconnaissance ne peut plus désormais être formulée à l'occasion d'un contentieux en matière d'élection professionnelle ou de désignation de représentants syndicaux pour lesquels le tribunal d'instance a compétence en dernier ressort ; qu'il s'en déduit que la

demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale, qu'elle ait pour objet ou pour conséquence la mise en place d'institutions représentatives correspondantes, est indéterminée et que le jugement est susceptible d'appel conformément à l'article 40 du code de procédure civile ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur les deuxième et troisième moyens qui critiquent l'arrêt du 28 avril 2011 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à justifier l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les sociétés Dassault aviation et Dassault Falcon service aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne les sociétés Dassault aviation et Dassault Falcon service à payer au comité d'entreprise de la société Dassault Falcon service, au syndicat CGT et UGICT-CGT Dassault Falcon service et à la Fédération CGT des travailleurs Metallurgie, la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits aux pourvois n°s U 11-20.232 par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour les sociétés Dassault aviation et Dassault Falcon service.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

(incompétence et excès de pouvoir de la cour d'appel)

Le pourvoi reproche à l'arrêt du 15 avril 2010 d'avoir rejeté l'exception d'irrecevabilité de l'appel formé par les sociétés DASSAULT AVIATION et DASSAULT FALCON SERVICE et dit recevable l'appel diligenté par le Comité d'Entreprise de DASSAULT FALCON SERVICE, le syndicat CGT et UGICT-CGT DASSAULT FALCON SERVICE et la Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie et à l'arrêt du 28 avril 2011 d'avoir infirmé la décision du juge d'instance d'Aubervilliers qui avait statué en dernier ressort en décidant que les sociétés DASSAULT AVIATION et DASSAULT FALCON SERVICE constitueraient ensemble une UES et d'avoir accueilli la demande du Comité de la filiale selon laquelle celui-ci « désignera ses représentants siégeant au C.C.E. de D.A. » ;

AUX MOTIFS DE L'ARRET DU 15 AVRIL 2010 QU' « aux termes de l'article 527 du Code de procédure civile les voies ordinaires de recours sont l'appel et l'opposition, les voies extraordinaires, la tierce opposition, le recours en révision et le pourvoi en cassation ; qu'en application de ce texte, la règle de droit commun est, en conséquence, l'appel, le pourvoi en cassation constituant une exception qui doit être expressément prévue par un texte ; qu'aux termes de l'article R.2324-24 du Code du travail, le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux ; que cette règle exceptionnelle qui doit s'interpréter de façon stricte implique que la demande dont est saisi le tribunal s'inscrive dans le cadre d'un litige électoral tel que précisément délimité ci-dessus ; qu'en l'espèce, la demande dont a été saisi le tribunal d'instance d'Aubervilliers a pour objet principal la reconnaissance d'une unité économique et sociale, la désignation de représentants des salariés de la société DASSAULT FALCON SERVICE au comité central d'entreprise de la société DASSAULT AVIATION n'en étant que la conséquence ; qu'il convient, pour appliquer l'article R.2324-24 du code du travail, de distinguer l'objet de la demande de l'objectif poursuivi, qui en matière d'unité économique et social ne saurait se limiter à la seule question de la représentation des salariés mais qui recouvre bien d'autres aspects ; que force est de constater qu'en l'état il n'existe pas, au sens littéral du texte, de litige électoral, aucune élection, ni désignation n'étant encore intervenue ; qu'il y a lieu de juger, en conséquence, en faisant une stricte application des textes susvisés, que la demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale par les appelants, se situe hors de tout litige électoral et qu'il s'agit d'une demande indéterminée au regard de laquelle le tribunal d'instance ne peut statuer qu'en premier ressort ; qu'il convient, dès lors, d'infirmar l'ordonnance entreprise, de rejeter l'exception d'irrecevabilité soulevée par les intimées et de dire recevable l'appel formé par le comité d'entreprise de la société DASSAULT FALCON SERVICE, le syndicat CGT et UGICT-CGT DASSAULT FALCON SERVICE et la Fédération CGT des Travailleurs de la Métallurgie ; que l'affaire sera renvoyée devant le Conseiller de la mise en état pour conclusions des intimées » ;

ET AUX MOTIFS DE L'ARRET DU 15 AVRIL 2011 QU' « il y a donc lieu, infirmant le jugement entrepris, de constater au dispositif ci-après l'existence de cette UES et, tirant les conséquences de droit de cette conclusion, de dire, conformément à la demande des appelants, qu'il revient dès lors au comité d'entreprise de la société D.F.S. de prendre toutes dispositions utiles afin de désigner ses représentants au comité central d'entreprise » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le Comité d'Entreprise de DASSAULT FALCON SERVICE ayant expressément sollicité la reconnaissance d'un droit particulier de désignation de ses représentants au Comité Central de la société mère DASSAULT AVIATION, une telle demande était indissociable de celle tendant à faire reconnaître l'existence de l'UES devant servir de cadre à ces désignations ; qu'en décidant cependant que cette demande de reconnaissance de l'UES se situait « hors de tout litige électoral » et qu'il s'agissait d'une demande « indéterminée » au regard de laquelle le tribunal d'instance n'avait pu statuer en dernier ressort, la cour d'appel a violé les articles L. 2324-23 et R.2324-25 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE dès lors qu'il n'avait pas saisi le tribunal de grande instance d'une demande tendant uniquement à la reconnaissance d'une UES, hors de tout litige électoral et qu'il avait au contraire demandé à exercer les droits qu'il tiendrait de cette institution en vue de désigner ses propres représentants au Comité Central de la maison mère, le Comité d'Entreprise avait effectué un choix procédural permettant d'obtenir du juge électoral une décision rapide immédiatement applicable et non susceptible de voie de recours ordinaire ; qu'en accueillant cependant l'appel des requérants CGT et du Comité d'Entreprise et en leur ouvrant la possibilité de remettre en cause la décision intervenue dans le cadre de ce contentieux spécifique en usant d'une voie de recours ordinaire, la cour d'appel a violé les articles R.2724-23 et R.2324-25 du Code du travail, et, par fausse application, l'article 527 du Code de procédure civile.

(unité sociale)

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué du 28 avril 2011 d'avoir affirmé l'existence d'une unité sociale entre les sociétés DASSAULT AVIATION et DASSAULT FALCON SERVICE et d'avoir en conséquence dit qu'il revient au Comité d'Entreprise de DASSAULT FALCON SERVICE de prendre toutes dispositions utiles afin de désigner ses représentants au Comité Central d'Entreprise de DASSAULT AVIATION ;

AUX MOTIFS QUE « la notion d'unité sociale qui permet de retenir l'existence d'une UES est celle qui traduit, entre les salariés de plusieurs sociétés, une communauté de travail, caractérisée par des conditions de travail semblables, sinon identiques ; que la permutabilité des salariés respectifs des sociétés, est, il est vrai, comme le font plaider les intimées, un élément qui, d'emblée, démontre la réalité d'une telle communauté; qu'elle n'est toutefois pas le seul élément susceptible d'être retenu pour définir l'unité sociale requise pour la constitution d'une UES et qu'il revient au juge d'apprécier, au regard des pièces qui lui sont soumises, si les conditions de travail des divers personnels en cause présentent une proximité suffisante pour caractériser entre ces personnels l'existence d'une communauté de travail ; que la société DA et la société D.F.S. insistent, certes, sur les différences qui opposent le statut social de leurs salariés; qu'elles écartent, ce faisant, les points nombreux et significatifs qui rapprochent ces salariés au regard de leurs conditions de travail et dont se prévalent à bon droit les appelants; que, tout d'abord, que doit être relevée, même si elle s'avère, en elle-même, insuffisante, l'identité de convention collective (celle de la métallurgie), appliquée par les deux sociétés à la majorité de leur personnel; que chacune des sociétés intimées appliquant par ailleurs à son personnel navigant un autre texte collectif ("Convention du personnel navigant des essais" pour la société DA, et Code de l'aviation civile pour les salariés travaillant sur l'activité compagnie aérienne de la société D.F.S.), force est de constater que l'application commune de la convention de la métallurgie, faite par ces sociétés à l'ensemble de leurs autres salariés, souligne et renforce la parenté certaine qu'entretiennent les métiers de ces derniers, même s'ils sont différents; Que, certes, comme le concluent les intimées, construire un avion n'est pas l'entretenir; que, cependant, les métiers auxquels recourent ces activités apparaissent loin d'être étrangers l'un à l'autre et la Cour note à ce propos que si la société DA fait état d'une différence, tenant à la proportion de cadres dans les deux sociétés (50 % chez la société DA, 35 % chez la société D.F.S.) - sans incidence sur la détermination de l'unité sociale recherchée- elle ne produit aucune pièce de nature à prouver la différence radicale de métiers qu'elle allègue; Qu'au demeurant, la Cour constate, au vu des pièces et conclusions des parties, d'une part, que pendant plusieurs années, en 2004 et 2005 au moins, les cadres de la société D.F.S. ont incontestablement bénéficié de la même formation que celle dispensée aux cadres de la société DA et d'autre part, qu'aujourd'hui persistent des remplacements ou des renforts de salariés, non négligeables, de DSF vers les services techniques ou après-vente de DA, que celle-ci ne conteste pas utilement, en précisant seulement que les salariés concernés n'ont "jamais travaillé en même temps pour les deux entreprises"; qu'ainsi, les sociétés D.F.S. et DA disposent de salariés, non seulement, soumis à la même convention collective, mais également, aptes à une permutabilité éprouvée ; Qu'ensuite, qu'outre cette convention collective commune, les sociétés intimées disposent d'accords d'entreprise sur l'intéressement ou sur la participation comportant une formule de calcul identique et un accord semblable relatif à la prévoyance des cadres; que si la société DA a aussi mis en place, pour ses salariés non cadres, un régime de frais de santé obligatoire qui n'est que facultatif chez D.F.S., celle-ci dispense néanmoins aux salariés non bénéficiaires de ce régime le versement d'une indemnité correspondante; Qu'il convient, de plus, de préciser que certains des accords signés par la société DA, absents de la société D.F.S., ont aussi fait l'objet, de la part de cette société, de projets d'accords semblables que n'ont cependant pas signés les organisations syndicales représentatives en son sein; que cette circonstance témoigne de ce que les salariés de la société D.F.S. forment bien une même communauté de travail avec ceux de la société DA - l'absence de signature des mêmes accords au sein de la société D.F.S., imputable à une sensibilité syndicale différente, ne pouvant conduire à exclure automatiquement les salariés de D.F.S. de cette communauté, comme le prétendent les intimées, alors que d'autres éléments militent en faveur de leur intégration à celle-ci; que s'agissant de la politique salariale, les appelants exposent et justifient que depuis plusieurs années et conformément à une note de la direction de D.F.S. de 2003 "le principe de base de la politique salariale de D.F.S. est la stricte application des mesures du groupe DASSAULT AVIATION"; Que, depuis, ce principe n'apparaît pas avoir été remis en cause et s'est trouvé simplement affecté, comme l'invoquent les appelants, par la survenance en 2006 d'un plan d'adaptation au sein de la société D.F.S., puis a retrouvé le niveau salarial en vigueur à la société DA, en vertu d'un accord signé en 2008 chez D.F.S. mais frappé d'opposition ; qu'enfin, il n'est pas contesté que les salariés des sociétés DA et

D.F.S. ont en commun la prime de treizième mois, les congés supplémentaires pour ancienneté, et un horaire de travail hebdomadaire de 38 heures avec 15 jours au titre de la réduction du temps de travail, la seule différence tenant à la pause journalière considérée comme temps de travail effectif chez DA ; qu'ainsi, même si elles ne sont pas, toutes, semblables, les conditions de travail des salariés des deux intimées, présentent une similitude suffisamment importante et variée pour traduire, entre les sociétés DA et D.F.S., une unité sociale qui, rapprochée de l'unité économique précédemment caractérisée, permet d'affirmer, en définitive, que ces deux sociétés constituent une UES ; qu'il y a donc lieu, infirmant le jugement entrepris, de constater au dispositif ci-après l'existence de cette UES et, tirant les conséquences de droit de cette conclusion, de dire, conformément à la demande des appelants, qu'il revient dès lors au comité d'entreprise de la société D.F.S. de prendre toutes dispositions utiles afin de désigner ses représentants au comité central d'entreprise » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE concernant les conditions de travail, la cour d'appel qui fait reproche à l'exposante (p. 8, al. 4) de ne pas avoir produit les pièces de nature à prouver la différence des métiers, prive sa décision de toute base légale au regard des articles L.2322-4 et L.2327-3 du Code du travail, faute de s'expliquer sur les conclusions non contestées qui faisaient valoir (conclusions du 3 mars 2011, p.12 et 26) que la société DASSAULT AVIATION est un industriel mondial de l'aéronautique civile et militaire et que, selon l'extrait K.Bis, son activité est la « construction aéronautique et spatiale » tandis que la société DASSAULT FALCON SERVICE assure une activité de maintenance des avions d'affaires, une activité de compagnie aérienne 7 jours /7 et une activité d'assistance des avions de toutes marques en escale au Bourget (handling) ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, QU'ayant reconnu que l'existence d'une UES devait être appréciée à la date de la requête (p.3 al.5), ne tire pas les conséquences légales qui s'évincent de ce postulat et viole les articles L.2322-4 et L.2327-3 du Code du travail la cour d'appel qui ne cesse de se référer à des années largement antérieures, 2004 ou 2005, pour caractériser une « aptitude » des salariés à une prétendue permutabilité (p.8 al.5), 2003 pour retenir une note de la direction de D.F.S. relative à la politique salariale (p.8 et 9), et encore 2006 pour un plan d'adaptation au sein de la société D.F.S. (p.9 al.1) ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE prive sa décision de toute base légale au regard des articles L.2322-4 et L.2327-3 du Code du travail la cour d'appel qui retient une « aptitude » à une prétendue permutabilité des salariés entre D.A. et D.F.S. sans s'expliquer comme elle y était invitée (conclusions du 3 mars 2011, p.26) sur la circonstance que les mouvements de personnels invoqués par le Comité d'Entreprise avaient été opérés soit dans le cadre, en 2005, d'un plan de réduction des effectifs comportant une obligation de reclassement dans le groupe, soit en 2007 dans le cadre d'une reprise de l'activité « pièces de rechange » impliquant le transfert automatique des personnels affectés à ladite activité ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QU'en justifiant l'existence de la prétendue unité sociale en se référant à une simple « aptitude » à la permutabilité, à des « projets » d'accords semblables mais non aboutis et à des conditions de travail non identiques mais présentant une simple « similitude », la cour d'appel ne caractérise pas une véritable communauté des travailleurs et prive sa décision de toute base légale au regard des articles L.2322-4 et L.2327-3 du Code du travail ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QU'en faisant état de nombreux accords d'entreprise signés au sein de DASSAULT AVIATION, qui n'ont cependant « pas été signés par les organisations syndicales de DASSAULT FALCON SERVICE » en raison « d'une sensibilité syndicale différente » ainsi que d'un accord salarial en vigueur chez DASSAULT AVIATION mais « frappé d'opposition » par un syndicat de D.F.S, la cour d'appel loin de caractériser une communauté de travail, en fait ressortir les différences, privant à nouveau sa décision de base légale au regard des articles L.2322-4 et L.2327-3 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

(unité économique)

Le pourvoi reproche à l'arrêt infirmatif attaqué du 28 avril 2011 d'avoir affirmé l'existence d'une unité économique entre les sociétés DASSAULT AVIATION et DASSAULT FALCON SERVICE et d'avoir en conséquence dit qu'il revient au Comité d'Entreprise de la société DASSAULT FALCON SERVICE de prendre toutes dispositions utiles afin de désigner ses représentants au comité central d'entreprise de la société DASSAULT AVIATION ;

AUX MOTIFS QU'« il n'est pas contesté que la réalité de l'unité économique, recherchée entre les sociétés prétendument constitutives d'une UES, suppose que soit démontrée, entre les sociétés D.F.S. et DA - sinon l'existence d'une dépendance économique de l'une des sociétés à l'égard de l'autre, du moins, l'exercice par l'une d'elles d'un pouvoir déterminant de l'activité de l'autre ; que les appelants soutiennent que la société D.F.S. se trouve précisément et totalement soumise à un tel pouvoir de la société DA, dans la mesure où, d'une part, le gérant et le directeur financier de la société D.F.S. sont liés par contrat de travail à la société DA et, d'autre part, les salariés de la société D.F.S. travaillent exclusivement sur des avions FALCON, produits et vendus par la société DA; que la société D.F.S. et la société DA contestent que la société D.F.S. soit, d'une quelconque façon, dépendante de la société DA, en soulignant, tout d'abord, que l'ensemble des dirigeants de la société D.F.S. sont étrangers aux organes dirigeants de la société DA; qu'elles font valoir ensuite que les relations fonctionnelles et commerciales entre elles, sont celles liant normalement toute société mère à sa filiale; qu'en effet, la société D.F.S., bien que "monoproduit" -car essentiellement tournée vers les avions FALCON de la société DASSAULT AVIATION a, d'une part, d'autres activités que l'activité de maintenance -ou "station service"- des avions FALCON et, d'autre part, des clients, autres que la société DA -celle-ci, comme l'a retenu le premier juge, ne participant d'ailleurs au chiffre d'affaires de la société D.F.S. qu'à hauteur de 24% en 2007 ou 21 % en 2008; qu'elles objectent, enfin, s'agissant de l'activité de maintenance des FALCON, que la société D.F.S. ne jouit d'aucun privilège par rapport aux autres sociétés -situées dans ou hors le groupe DASSAULT- agréées qualité de "station service" par la société DA ; qu'il est vrai, que les divers organigrammes produits établissent qu'aucun des dirigeants ou directeurs opérationnels appartenant au comité de direction de la société D.F.S. ne se retrouve à des postes ou fonctions semblables au sein de la société D.F.S.; que, cependant, que les appelants exposent que le gérant de la société D.F.S. est lié par un contrat de travail à la société DA et qu'il en va de même du directeur financier de la société D.F.S.; que les sociétés intimées ne contestent pas ces affirmations et, sans produire les contrats de travail litigieux, se bornent à préciser que le gérant de la société D.F.S. est bien titulaire d'un tel contrat "mais pour des raisons administratives" et n'exerce, de plus, aucune fonction au sein de la société DA, tandis que la fonction de directeur financier n'est pas plus importante que celle des autres directeurs de la société D.F.S. appartenant, comme le directeur financier, au comité de direction de cette société; mais que cette dernière argumentation n'apparaît pas convaincante et que, comme les appelants, la Cour estime la singularité, -tirée de la relation salariée existant entre les représentant légal et directeur financier de la société D.F.S. et la société DA - incontestablement révélatrice d'un lien de subordination fonctionnel effectif entre la société D.F.S. et la société DA, au delà des liens capitalistiques et des relations qu'induit le droit des sociétés entre sociétés mère et filiale; que ces relations salariées ne peuvent que traduire l'institution -au demeurant, non exceptionnelle à l'intérieur d'un groupe d'une soumission de la société D.F.S., filiale, au pouvoir directionnel de la société mère DA, par la mise à sa tête d'un dirigeant, lui-même juridiquement subordonné aux directives de la société DA, dans le cadre d'un contrat de travail qui constitue, aussi, celui de l'exercice, par le gérant ou directeur financier de la société D.F.S., de leur mandat social respectif au sein de cette dernière ; que certes, l'exercice de ce pouvoir décisionnel de la société DA sur la société D.F.S. ne peut suffire à caractériser le critère de l'unité économique qui participe à la définition d'une unité économique et sociale; que ce pouvoir décisionnel doit encore s'inscrire dans le cadre d'une synergie des activités économiques des deux sociétés intimées, de manière à ce que l'activité même de la société D.F.S. apparaisse liée à celle de la société DA; Et considérant que tel est bien le cas, en l'espèce, des relations économiques existant entre la société D.F.S. et la société DA ; Qu'en effet, et contrairement aux motifs retenus par le premier juge et repris par les intimées, il importe peu que les relations commerciales instaurées entre les deux sociétés ne représentent qu'une faible part du chiffre d'affaires réalisé par la société D.F.S., dès lors que l'activité de maintenance de cette société, d'une part, concourant directement à l'image de marque du produit DASSAULT que sont les avions FALCON, fait partie de la filière de ce produit et, d'autre part, constitue l'activité à laquelle la société D.F.S. est dédiée par son actionnaire, la société DA, également constructeur et vendeur des mêmes avions FALCON ; qu'ainsi, en premier lieu, l'étroite imbrication des activités de DSF et DA se manifeste à travers l'instauration d'un "contrôle qualité," institué directement

par la société mère sur l'activité de sa filiale, tant au plan fonctionnel que stratégique, singulièrement sur l'activité de maintenance ou "station service", activité essentielle incontestable de la société D.F.S., comme le démontrent les chiffres rappelés dans l'exposé des faits ci-dessus; Qu'en effet, ce contrôle particulier, se traduit par la présence à la tête de la "direction qualité/contrôle" de la société D.F.S. d'un directeur - qui n'a, au demeurant, que la mission de "gérer le Plan d'amélioration qualité" (PAQ), sans avoir celle de l'établir (chapitre 7 du manuel d'organisation de la société D.F.S. - d'un "chef de département qualité rattaché fonctionnellement à la Direction générale de la qualité totale de la société DA "; que ces relations fonctionnelles étroites et directes entre les deux sociétés -excédant les relations attendues entre sociétés mère et filiale- se traduisent également par des réunions régulières et techniques entre les directions des deux sociétés, telles celle du 21 décembre 2010 concernant le "processus maintenance sur RDV"; Que la "Qualité des produits", notamment des avions FALCON, seuls, concernés par l'activité de maintenance de la société D.F.S. , est d'ailleurs mise en avant par la société DA dans son "manuel qualité" qui précise : "les activités de la société D.F.S. et de ses filiales (interviennent) directement dans la Qualité des produits"; Qu'au delà d'un simple argument publicitaire de vente destiné à la clientèle, commune aux deux sociétés, la poursuite de ce critère "qualité" par celles-ci fait partie des objectifs internes de la société D.F.S. et révèle ainsi la particularité de cette société par rapport aux autres sociétés "stations services" de la société DA qui ne sont pas filiales de cette dernière, mais seulement titulaires d'un "agrément station service autorisée" temporaire ; qu'ainsi les réunions du comité d'entreprise de la société D.F.S. dont les divers procès verbaux sont produits aux débats démontrent que, dans le passé mais aujourd'hui toujours, l'intérêt de la société DA est le service du client, qu'il se confond avec celui de la société D.F.S. et que la philosophie de la société DA reste en 2008, celle qu'elle était dix ans avant: "le support des avions doit rester sous la maîtrise de l'entreprise qui conçoit et fabrique les FALCON et ceci par le biais de ses filiales (...)" ; comme l'affirmait l'un des présidents de la société D.F.S. (réunion du novembre 1998), avant d'ajouter: " la vente d'un avion ne se limite pas à la fourniture d'un produit mais à la fourniture d'un bien et de son environnement. Or D.F.S. est spécialiste du groupe DASSAULT de l'environnement des avions en service(..) D.F.S. est un démonstrateur du savoir faire DASSAULT et assure le retour d'expérience nécessaire au constructeur" ; Qu'en dépit des affirmations contraires des sociétés intimées dans leurs conclusions, les objectifs assignés à la société D.F.S. par sa société mère, et son actionnaire unique ou presque, portent l'empreinte de cette philosophie qui fédère durablement les activités respectives des deux sociétés (objectifs 2010, pour la société DA: "continuer à améliorer nos activités support et services à la clientèle" et pour la société D.F.S. : "adapter nos attitudes et nos comportements à l'image haut de gamme des produits FALCON et au niveau de service attendu par nos clients"); que l'intégration de l'activité de la société D.F.S. à la filière industrielle des FALCON résulte d'ailleurs de la mise au point par la société DA de contrats de vente de ses avions prévoyant corrélativement la conclusion d'un contrat de maintenance ; que même si, comme le relèvent les intimées, le choix de la société de maintenance est, certes, laissé au client, il n'est pas douteux que, dans un tel contexte, ce choix ne peut qu'être orienté vers la société D.F.S. ; qu'en conclusion sur cette imbrication remarquable des activités des sociétés intimées, la Cour ne peut que faire sienne la définition de celle de la société D.F.S., donnée par de l'un des élus du comité d'entreprise de cette société, dans sa réunion du 23 octobre 2007: "nous sommes un.maillon de la chaîne du cycle de vie des Falcon"; qu'en second lieu, cette imbrication fonctionnelle -qui se retrouve également, pour l'activité de compagnie aérienne de la société D.F.S. , dont le chef pilote appartient au personnel de la société DA - et cette synergie industrielle des activités des deux sociétés unissent d'autant plus la société D.F.S. à la société DA que la société D.F.S. est, tout entière, "dédiée" à l'exercice de ses activités; qu'en effet, la société D.F.S. est non seulement "monoproduit, comme le reconnaissent les intimées, -c'est à dire que ses salariés travaillent pratiquement à 100 % sur des avions FALCON-mais encore, l'activité principale de D.F.S. -de "station service "FALCON- est captive de la société DA ; Que s'il est vrai que la société DA confie la qualité de "station service" à d'autres sociétés que la société D.F.S. qui ne sont pas ses filiales, force est de constater, en effet, que l'autorisation délivrée par la Direction de l'aviation civile à la société D.F.S., permettant de se livrer à cette activité, est mise à la disposition exclusive de la société DA par DSF, de sorte que, contrairement à ces autres sociétés qui interviennent sur des avions de marque différente, la société D.F.S., elle n'entretient ou ne répare que des avions FALCON construits par DASSAULT; Que, d'ailleurs, cette relation de dépendance de la société D.F.S. à l'égard de la société DA se traduit par des initiatives de la société DA révélant concrètement la confusion faite par cette société, de ses propres besoins, avec ceux de la société D.F.S. , - ainsi, le projet en cours de la société DA, visant à louer à la société D.F.S., une partie du nouveau hangar qu'elle construit actuellement "pour ses besoins", au BOURGET; Que l'activité principale de maintenance de la société D.F.S., "dédiée" au FALCON, se trouve dès lors liée à celle du constructeur de cet avion et ne peut perdurer qu'autant que l'activité de sa société mère, -peu important, qu'à raison de sa nature (exécution de travaux d' entretien et de réparation des avions), elle s'inscrive dans le temps et ne subisse donc pas nécessairement, de plein fouet, les répercussions d'une éventuelle défaillance de l'activité de la société DA; qu'il résulte

des énonciations précédentes que les activités de la société D.F.S.I et la société DA, pour le moins complémentaires, placées sous une direction stratégique unique et poursuivant un objectif industriel commun au service de la satisfaction d'une même clientèle, constituent bien, entre elles, l'unité économique dont l'existence est requise par la notion juridique d'unité économique et sociale »;

ALORS, D'UNE PART, QUE seule une concentration effective des pouvoirs de direction est susceptible de caractériser une unité économique entre deux entreprises ; qu'en se bornant à déduire une telle concentration de la seule existence d'une « relation salariée » entre le représentant légal de la société DASSAULT FALCON SERVICE et la société DASSAULT AVIATION « incontestablement révélatrice d'un lien de subordination fonctionnel effectif entre la Société D.F.S. et la Société DA » allant au-delà des relations de droit normales entre société mère et filiale et ne pouvant que traduire l'institution d'une soumission de la filiale au pouvoir directionnel de la société mère, la cour d'appel qui s'est déterminée par des considérations abstraites et générales, sans rechercher si ledit contrat de travail était susceptible de tenir en échec les responsabilités propres du mandataire social, a privé sa décision de toute base légale au regard tant des articles L.1221-1 du Code du travail et 1984 du Code civil et L.223-18 du Code de commerce ;

QU'au surplus, l'arrêt attaqué laisse dépourvues de toute réponse, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile, les conclusions des sociétés exposantes (p.8 et suivantes) faisant valoir que les comités de direction des deux entreprises étaient composés de personnes entièrement différentes, ce qui excluait la concentration des pouvoirs de direction ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE ne caractérise nullement une complémentarité d'activité en violation des articles L.2322-4 et L.2327-3 du Code du travail, la cour d'appel qui se désintéresse de la « faible part du chiffre d'affaires réalisé par la société DASSAULT FALCON SERVICE avec la maison mère » (arrêt du 28 avril 2011, p.6 al.1) et qui substitue à ce critère déterminant des considérations inopérantes tirées de ce que les entreprises ont un simple intérêt commun, en entretenant les avions FALCON qui concourent à « l'image de marque » du produit DASSAULT, en pratiquant un « contrôle de qualité » « pour le service du client » et en exerçant une activité de maintenance des avions FALCON fabriqués par DASSAULT pour en déduire, contrairement aux motifs susvisés, que l'activité principale de DASSAULT FALCON SERVICE de station-service FALCON serait « captive » de la société DASSAULT AVIATION ;

ALORS, ENFIN QU'en retenant une prétendue imbrication de l'activité de compagnie aérienne, qui est exercée exclusivement par DASSAULT FALCON SERVICE, au motif que le chef pilote appartiendrait au personnel de DASSAULT AVIATION, la cour d'appel (arrêt du 28 avril 2011, p.7, alinéa 3), qui n'indique pas la pièce d'où elle déduit cette prétendue appartenance, prive sa décision de toute base légale en interdisant au Juge de Cassation d'exercer le moindre contrôle sur cette assertion. Moyen produit au pourvoi n° V 11-20.233 par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour les sociétés Dassault aviation et Dassault Falcon service.

(incompétence et excès de pouvoir de la cour d'appel)

Le pourvoi reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté l'exception d'irrecevabilité de l'appel formé par les sociétés DASSAULT AVIATION et DASSAULT FALCON SERVICE et d'AVOIR dit recevable l'appel diligenté par le Comité d'Entreprise de DASSAULT FALCON SERVICE, le syndicat CGT et UGICTCGT DASSAULT FALCON SERVICE et la Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie ;

AUX MOTIFS QU' « aux termes de l'article 527 du Code de procédure civile les voies ordinaires de recours sont l'appel et l'opposition, les voies extraordinaires, la tierce opposition, le recours en révision et le pourvoi en cassation ; qu'en application de ce texte, la règle de droit commun est, en conséquence, l'appel, le pourvoi en cassation constituant une

exception qui doit être expressément prévue par un texte ; qu'aux termes de l'article R.2324-24 du Code du travail, le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux ; que cette règle exceptionnelle qui doit s'interpréter de façon stricte implique que la demande dont est saisi le tribunal s'inscrive dans le cadre d'un litige électoral tel que précisément délimité ci-dessus ; qu'en l'espèce, la demande dont a été saisi le tribunal d'instance d'Aubervilliers a pour objet principal la reconnaissance d'une unité économique et sociale, la désignation de représentants des salariés de la société DASSAULT FALCON SERVICE au comité central d'entreprise de la société DASSAULT AVIATION n'en étant que la conséquence ; qu'il convient, pour appliquer l'article R.2324-24 du code du travail, de distinguer l'objet de la demande de l'objectif poursuivi, qui en matière d'unité économique et social ne saurait se limiter à la seule question de la représentation des salariés mais qui recouvre bien d'autres aspects ; que force est de constater qu'en l'état il n'existe pas, au sens littéral du texte, de litige électoral, aucune élection, ni désignation n'étant encore intervenue ; qu'il y a lieu de juger, en conséquence, en faisant une stricte application des textes susvisés, que la demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale par les appelants, se situe hors de tout litige électoral et qu'il s'agit d'une demande indéterminée au regard de laquelle le tribunal d'instance ne peut statuer qu'en premier ressort ; qu'il convient, dès lors, d'infirmer l'ordonnance entreprise, de rejeter l'exception d'irrecevabilité soulevée par les intimées et de dire recevable l'appel formé par le comité d'entreprise de la société DASSAULT FALCON SERVICE, le syndicat CGT et UGICT-CGT DASSAULT FALCON SERVICE et la Fédération CGT des Travailleurs de la Métallurgie ; que l'affaire sera renvoyée devant le Conseiller de la mise en état pour conclusions des intimées » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le Comité d'Entreprise de DASSAULT FALCON SERVICE ayant expressément sollicité la reconnaissance d'un droit particulier de désignation de ses représentants au Comité Central de la société mère DASSAULT AVIATION, une telle demande était indissociable de celle tendant à faire reconnaître l'existence de l'UES devant servir de cadre à ces désignations ; qu'en décidant cependant que cette demande de reconnaissance de l'UES se situait « hors de tout litige électoral » et qu'il s'agissait d'une demande « indéterminée » au regard de laquelle le tribunal d'instance n'avait pu statuer en dernier ressort, la cour d'appel a violé les articles L. 2324-23 et R.2324-25 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE dès lors qu'il n'avait pas saisi le tribunal de grande instance d'une demande tendant uniquement à la reconnaissance d'une UES, hors de tout litige électoral et qu'il avait au contraire demandé à exercer les droits qu'il tiendrait de cette institution en vue de désigner ses propres représentants au Comité Central de la maison mère, le Comité d'Entreprise avait effectué un choix procédural permettant d'obtenir du juge électoral une décision rapide immédiatement applicable et non susceptible de voie de recours ordinaire ; qu'en accueillant cependant l'appel des requérants CGT et du Comité d'Entreprise et en leur ouvrant la possibilité de remettre en cause la décision intervenue dans le cadre de ce contentieux spécifique en usant d'une voie de recours ordinaire, la cour d'appel a commis un excès de pouvoir et violé les articles R.2724-23 et R.2324-25 du Code du travail, et, par fausse application, l'article 527 du Code de procédure civile.