



**HAL**  
open science

## Délégation de pouvoirs et groupe de sociétés

Nicolas Ferrier

► **To cite this version:**

| Nicolas Ferrier. Délégation de pouvoirs et groupe de sociétés. Droit des sociétés , 2017. hal-02334797

**HAL Id: hal-02334797**

**<https://hal.science/hal-02334797v1>**

Submitted on 31 Oct 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Délégation de pouvoirs et groupe de sociétés

Nicolas Ferrier

Agrégé des Facultés

Professeur à l'Université Montpellier

Directeur du Master 2 Droit de la distribution et des contrats d'affaires

1. - La délégation de pouvoir est une forme particulière de mandat par laquelle le chef d'entreprise confie à une personne l'exercice de certains pouvoirs de direction, tout en conservant leur maîtrise.
2. - Ainsi définie, la délégation intéresse en premier lieu l'entreprise considérée isolément. Elle participe à son organisation, en déconcentrant le pouvoir de direction, et donc la prise de décision, sous l'autorité du chef d'entreprise. Son intérêt est évident : outre qu'elle est un outil de promotion au sein de l'entreprise, elle est surtout un mécanisme incontournable pour le chef d'entreprise, qui notamment ne peut être partout à la fois dès lors que l'entreprise atteint une certaine dimension. À ce titre, la délégation présente deux utilités principales en ce qu'elle permet la représentation du chef d'entreprise dans l'accomplissement d'actes juridiques et la prévention du risque pénal au sein de l'entreprise. Elle constitue ainsi un mode vertueux d'organisation.
3. - Mais la délégation intéresse également le groupe de sociétés. Le groupe se caractérise par une pluralité de sociétés et par un contrôle, une domination, de l'une sur les autres. Il repose ainsi généralement sur une forme de centralisation de la prise de décision, de mise en commun de moyens ou d'objectifs, orientés dans une certaine mesure vers un intérêt commun au sein du groupe, qualifié d'intérêt du groupe qui dépasse parfois l'intérêt de chacun de ses membres.
4. - Or la délégation contribue également au bon fonctionnement du groupe, et présente à ce titre plusieurs intérêts liés entre eux : D'abord, elle permet de rationaliser la prise de décision ou le fonctionnement au sein du groupe, notamment en mutualisant les moyens. Plutôt par exemple que de désigner dans chaque société du groupe une personne qui occupera la même fonction, on désigne une seule personne qui exercera cette fonction dans l'ensemble des sociétés et qui recevra à cet effet délégation de chacune d'elle. On pense par exemple au « super délégué » sécurité ou responsable ressources humaines...
5. - De manière corrélative, la délégation est un facteur d'intégration au sein du groupe car la désignation d'un « super-délégué » commun à plusieurs sociétés facilite la mise en place d'une politique commune au sein du groupe. Cet effet d'intégration est même renforcé lorsque le choix du délégué au sein d'une filiale se porte sur un salarié de la société mère.
6. - Enfin la délégation facilite la remontée d'information au sein du groupe, puisque le délégué doit, comme tout mandataire, rendre compte de sa mission et donc de la manière dont le pouvoir est exercé.
7. - Ces différents intérêts ne doivent toutefois pas occulter les risques d'une délégation intra-groupe, qui sont de deux types : D'abord, un risque de dilution du pouvoir et de la prise de décision, dans des circonstances où, par ailleurs, le délégué peut s'avérer inapte à assurer une fonction de prévention des infractions pénales. Ce risque résultera en particulier d'une délégation trop étendue ou d'un délégué trop éloigné ou mal informé du fonctionnement de la société au sein de laquelle il exerce le pouvoir.
8. - Ensuite, un risque d'immixtion et d'atteinte à l'autonomie de la société au sein de laquelle le pouvoir est exercé. Ce risque résulte en particulier du fait que le délégué désigné dans la filiale serait un membre de la société mère, laquelle profiterait du canal de la délégation pour imposer ses choix au sein de la filiale.

9. - Il faut toutefois préciser que ces risques, qui répondent aux avantages de la délégation intragroupe, ne sont pas inhérents au mécanisme. Du côté de son efficacité, d'une part, la délégation peut être accordée dans des limites qui la rendent parfaitement opérationnelle et utile. Du côté de l'immixtion, d'autre part, la délégation n'est pas un abandon de pouvoir, le délégataire étant toujours, à l'image du mandataire, sous l'autorité de la société pour le compte de laquelle il exerce le pouvoir. Autrement dit, les risques dépendent en réalité du contenu de la délégation intragroupe et, surtout, de la manière dont le pouvoir délégué est concrètement exercé.

10. - Cette appréciation nuancée de la délégation rejaillit sur sa considération juridique. D'un côté, elle est regardée avec faveur en raison de ses effets positifs ; d'un autre côté, les risques juridiques qu'elle fait courir ne doivent pas être ignorés.

## **1. La faveur pour la délégation intragroupe**

11. - La faveur pour la délégation intra-groupe s'exprime à travers une appréciation plus souple, à la fois des conditions de validité de la délégation, s'agissant de sa fonction de représentation dans l'accomplissement d'actes juridiques (A) ; et de ses conditions d'efficacité s'agissant de sa fonction de prévention du risque pénal (B).

### **A. - L'assouplissement des conditions de validité dans la fonction de représentation**

#### **1° Exposé**

12. - En tant que mécanisme de représentation, la délégation intragroupe apparaît souvent comme un instrument de gestion du personnel, en permettant notamment au directeur des ressources humaines de la société mère de représenter la filiale-employeur dans la conclusion voire la rupture du contrat de travail.

13. - Cette organisation pose difficulté car, en droit social, l'appartenance du délégataire à l'entreprise du délégant est exigée, notamment, en matière de licenciement. À défaut, la délégation est irrégulière et les décisions prises à l'encontre des salariés par représentation de l'employeur ne sont pas valables, alors même que le délégataire serait resté dans les limites des pouvoirs délégués.

14. - L'exigence d'appartenance, qui déroge au régime général de la délégation découlant des règles du mandat, se justifie selon les juges par « la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement »<sup>Note 1</sup>. On comprend que le choix d'une personne étrangère à l'entreprise afin de mener l'entretien préalable risque de transformer l'entretien en pure formalité sans utilité réelle, alors qu'il est avant tout destiné à « laisser au salarié une chance de convaincre l'employeur de renoncer à la rupture à laquelle celui-ci entend procéder »<sup>Note 2</sup>. Si la notion d'appartenance n'est pas légalement définie, appartient de prime abord à l'entreprise du délégant exclusivement deux catégories de personnes : les salariés et les mandataires sociaux. Seuls eux peuvent donc se voir déléguer le pouvoir de licencier. Dès lors, le DRH d'une société mère ne devrait jamais être habilité à procéder à l'entretien préalable au sein d'une filiale, puisqu'il n'appartient pas – au moins juridiquement – à la filiale. Le principe d'autonomie juridique des sociétés membres du groupe commanderait cette réponse. Pourtant les juges retiennent une solution contraire<sup>Note 3</sup>. Si cette jurisprudence peut surprendre, elle se justifie néanmoins au regard du fondement assigné à l'impossibilité pour l'employeur de se faire représenter par une personne étrangère à

son entreprise. En effet, l'appartenance du représentant au même groupe que l'employeur représenté vient dissiper la crainte d'un désintérêt ou d'une méconnaissance de la situation du salarié. Cette jurisprudence illustre ainsi la prise en considération de la spécificité du groupe de société. Ainsi, « la chambre sociale de la Cour de cassation tend à considérer que les sociétés d'un même groupe font partie d'une même entité juridique »<sup>Note 4</sup>. Autrement dit, c'est au nom d'une organisation plus rationnelle du fonctionnement d'un groupe que cette centralisation d'une fonction commune à l'ensemble des sociétés du groupe se trouve validée.

## **2° Limites : appartenance et finalité**

15. - Du côté d'abord du droit social, dès lors que la dérogation à l'exigence d'appartenance s'explique par une meilleure organisation, sa limite devrait être précisément dictée par cet objectif. Autrement dit, et pour reprendre l'exemple proposé, il ne faudrait pas que le choix d'un délégataire extérieur à l'entreprise au sein de laquelle il exerce le pouvoir affecte l'utilité de la procédure de licenciement qu'il doit conduire au titre de la délégation. Cette exigence manifesterait une sorte de principe de subsidiarité : la délégation ne peut être consentie à un tiers qu'autant que ce choix n'est pas moins pertinent que la désignation d'un membre de l'entreprise.

16. - En suivant cette analyse, on est conduit à se demander si la seule appartenance au même groupe justifie la dérogation ou s'il ne faut pas démontrer que le tiers qui a été désigné se trouve associé à la gestion de la société dans laquelle il exerce le pouvoir délégué. Un arrêt a pu encourager cette interprétation en retenant que « le directeur des ressources humaines de la société mère, qui n'est pas une personne étrangère aux filiales, peut recevoir mandat pour procéder à l'entretien préalable et au licenciement d'un salarié employé par ces filiales, sans qu'il soit nécessaire que la délégation de pouvoir soit donnée par écrit ; (...) la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement avait été notifiée par le directeur des ressources humaines de la société mère, laquelle était étroitement associée à la gestion de la carrière des salariés cadres de ses filiales, a légalement justifié sa décision »<sup>Note 5</sup>. Il est toutefois isolé et la jurisprudence semble se satisfaire, de manière peut-être un peu fruste, de la seule appartenance au même groupe<sup>Note 6</sup>.

17. - En dehors du droit social, la question de l'appartenance se pose également en droit processuel, s'agissant en particulier de la délégation du pouvoir de déclarer les créances. Selon une jurisprudence bien établie : « Dans le cas où le créancier est une personne morale, la déclaration de créance peut émaner soit de l'organe habilité à la représenter, soit de tout préposé titulaire d'une délégation de pouvoirs sans que ce pouvoir soit soumis aux règles applicables au mandat de représentation en justice dont un tiers peut être investi »<sup>Note 7</sup>. La solution distingue, d'un côté organe/préposé ; d'un autre côté, les tiers. On aurait pu alors penser, dans la continuité de la jurisprudence sociale, que le préposé d'une autre société composant le groupe ne soit pas considéré comme un véritable tiers. Cette solution est toutefois écartée, ce qui peut s'expliquer, outre par la rigueur du droit processuel, par le fait que la justification à la dérogation en droit social ne se retrouve évidemment pas<sup>Note 8</sup>.

## **B. - L'assouplissement des conditions d'efficacité dans la fonction de prévention**

18. - La délégation de pouvoir est un outil de prévention du risque pénal au sein de l'entreprise, reconnu depuis longtemps comme un moyen de reporter sur le délégataire la responsabilité pénale pesant initialement sur le chef d'entreprise<sup>Note 9</sup>. Cette efficacité en droit

pénal n'est admise que sous certaines conditions, qui ont fait toutefois l'objet d'assouplissement dans le contexte de groupe.

## 1° Exposé

19. - Selon la jurisprudence, la délégation de pouvoir n'a un effet translatif de responsabilité pénale que si le délégataire est un dirigeant social ou un salarié de l'entreprise<sup>Note 10</sup>. On retrouve ici une exigence d'appartenance du délégataire à l'entreprise du délégant, qui conditionne non plus la validité de la délégation, mais son efficacité en droit pénal.

20. - Comment la justifier ? La délégation n'opère un effet translatif de responsabilité pénale que si elle participe efficacement à la prévention des infractions pénale dans l'entreprise.

L'appartenance répond à cette exigence. En effet, il faut rappeler que le chef d'entreprise conserve une obligation générale de surveillance au sein de l'entreprise, qui l'empêche de se désintéresser totalement de la fonction de prévention qu'il aurait déléguée. Il en résulte notamment que la délégation n'exonère pas le chef d'entreprise lorsque, malgré elle, il ne pouvait ignorer le risque d'infraction relevant pourtant du domaine délégué<sup>Note 11</sup>.

L'appartenance du délégataire à l'entreprise renforce alors la surveillance attendue du chef d'entreprise, car elle accroît l'autorité du second sur le premier. En effet, son impossibilité d'ignorer la situation infractionnelle au sein de son entreprise sera d'autant plus aisée à rapporter que le délégataire appartient à la même entreprise et qu'il est placé sous son autorité. En dépit de cette explication, les juges ont pourtant admis l'efficacité pénale de la délégation accordée pour l'ensemble d'un groupe de sociétés à un « super délégataire », en permettant l'exonération du chef d'entreprise au sein de laquelle l'infraction avait été commise, alors qu'en l'espèce, le délégataire n'appartenait pas à cette entreprise puisqu'il n'en était ni salarié ni dirigeant<sup>Note 12</sup>. Quelle appréciation porter à cette solution accueillante ?

## 2° Appréciation

21. - La solution se justifierait par la nécessité de « dépasser l'analyse juridique trop souvent réductrice et de tenir compte de la réalité économique (du groupe) »<sup>Note 13</sup>. L'argument est discutable. D'une manière générale, l'invocation du seul réalisme pour justifier une solution particulière est toujours déceptif. En l'occurrence, il faut expliquer en quoi l'existence du groupe justifie que l'on écarte l'exigence d'appartenance du délégataire à l'entreprise du délégant. L'explication ne semblerait pouvoir tenir qu'à l'idée selon laquelle, du fait qu'il s'agit d'une délégation intragroupe, un lien d'autorité existe nécessairement entre le chef de l'entreprise et le délégataire, alors même que ce dernier serait salarié d'une autre entreprise du groupe pour le compte de laquelle le pouvoir est délégué. Cette affirmation est évidemment discutable. On peine dès lors à justifier la solution<sup>Note 14</sup>. Au demeurant, la délégation intragroupe pourrait se heurter à un autre obstacle. On rappellera en effet qu'en droit pénal, la délégation n'est efficace que si le délégataire est investi de l'autorité, des moyens et de la compétence nécessaires à l'accomplissement de sa fonction de prévention, selon un triptyque régulièrement rappelé par les juges<sup>Note 15</sup>. On peut alors craindre que le délégataire « groupe » ne remplisse pas cette triple exigence du fait qu'il est étranger à l'entreprise dont il maîtriserait qu'imparfaitement le fonctionnement, ou du fait que, par sa fonction de « super-délégué » commun à l'ensemble des sociétés du groupe, il risquerait d'être dépassé par l'ampleur de sa mission. On relèvera toutefois que le risque n'est ni spécifique, ni inhérent à la délégation intragroupe, puisqu'il peut se produire dans tous les contextes de délégation et qu'il ne se vérifie pas nécessairement dans les délégations intragroupes. On ne peut donc y voir un argument conduisant à rejeter par principe cette forme de délégation, même si le contexte de

groupe rendra peut-être plus difficile la vérification de ces 3 conditions. Cette dernière observation éclaire déjà sur les risques de la délégation de pouvoir intragroupe.

## **2. Les risques de la délégation intragroupe**

22. - La délégation de pouvoir intragroupe présente souvent la particularité suivante : le délégataire qui agit pour le compte de la filiale est d'une certaine manière « affilié » à la société mère, en particulier lorsqu'il est le salarié ou le dirigeant de la société mère ou d'une holding contrôlée par la mère. Une telle situation favorise l'instrumentalisation de la délégation au détriment de la filiale et au profit du groupe, ou du moins de la mère. L'hypothèse pointe le risque d'un exercice défaillant du pouvoir **(A)**, dont il faut mesurer les conséquences **(B)**.

### **A. - Le risque d'un exercice défaillant du pouvoir**

23. - Le risque ici visé est, d'une manière générale, celui d'un exercice défaillant du pouvoir, favorisé par le fait que le délégataire, d'un côté, doit agir conformément à l'intérêt de la filiale pour le compte de laquelle il exerce le pouvoir ; d'un autre côté, est soumis à la société mère dont il est un salarié ou un organe. Ce risque prend plus précisément deux formes.

#### **1° L'atteinte à l'intérêt de la filiale**

24. - D'abord le risque d'atteinte à l'intérêt de la filiale en raison d'un détournement de pouvoir. En effet, dans le contexte de groupe, l'exercice du pouvoir délégué est le lieu de confrontation de trois intérêts. D'une part, l'intérêt de la filiale pour le compte de laquelle le délégataire agit. Comme tout mandataire, le délégataire agit au nom et pour le compte du représenté, en l'occurrence la filiale au sein de laquelle il exerce le pouvoir. L'intérêt social de la filiale délégante doit donc dicter l'action du délégataire. D'autre part, l'intérêt du groupe et celui de la société mère. Par hypothèse, le choix d'un délégataire s'est porté sur un salarié ou organe de la société mère, souvent dans le but de rationaliser le fonctionnement du groupe ou de favoriser l'intégration des sociétés qui le constituent. Par ce canal, la société mère peut alors être amenée à exiger du délégataire qu'il exerce le pouvoir conformément à ses instructions, en vue de mettre en œuvre l'intérêt du groupe, voire l'intérêt de la seule société mère. Théoriquement, cette confrontation des intérêts est simple à trancher. Comme tout mandataire, le délégataire doit agir au nom et pour le compte de la société pour le compte de laquelle il exerce le pouvoir, c'est-à-dire la société au sein de laquelle il agit en qualité de délégataire. En conséquence, la question du détournement du pouvoir délégué se ramène ici à la question classique de la hiérarchie des intérêts au sein de la filiale. Il en résulte qu'en cas de contradiction entre ces intérêts, le délégataire doit toujours, dans l'exercice du pouvoir, faire primer l'intérêt de la filiale. Cette primauté s'impose à l'égard de l'intérêt de la société mère. Mais elle s'impose également à l'égard de l'intérêt du groupe, même si, dans une certaine limite, l'intérêt du groupe participe de l'intérêt de la filiale et peut à ce titre justifier des actes qui, en l'absence de groupe, seraient considérés comme contraire à l'intérêt social de la filiale. La défaillance correspond alors à l'irrespect de cette hiérarchie et se trouve sanctionnée au titre d'un dépassement de pouvoir.

#### **2° L'atteinte à l'autonomie de la filiale**

25. - La seconde forme de risque est l'atteinte à l'autonomie de la filiale. Celle-ci, comme toute société dotée de la personnalité juridique, est un sujet de droit juridiquement autonome. La préservation de son autonomie juridique implique que l'autonomie d'action reconnue à ses organes ne puisse être juridiquement contrariée ou supplantée par la décision d'un tiers non investi d'un tel pouvoir au sein de la société. Il existe alors un risque d'atteinte à l'autonomie de la filiale lorsque son délégué est, dans le même temps, salarié de la société mère. Dans ce cas, en effet, et dans le prolongement de ce qui a été observé, le pouvoir décisionnel du délégué au sein de la filiale risque d'être confisqué par la société mère usant de son autorité hiérarchique sur son salarié. Si la cause du risque est la même que celle déjà observée à propos de l'atteinte à l'intérêt de la filiale, sa teneur est différente, car il peut se présenter alors même que le délégué n'aurait commis aucun détournement ou même dépassement de pouvoir. Il faut toutefois relever ici encore qu'un tel risque d'atteinte à l'autonomie du dirigeant de la filiale (et donc à l'autonomie de la filiale elle-même) n'est pas inhérent à la délégation accordée au salarié d'une société mère. Celle-ci peut seulement trouver à l'occasion de la délégation le moyen de se comporter comme un dirigeant de la filiale par l'interposition de son salarié délégué de la filiale. En effet, on se situe en marge de la délégation, puisque celle-ci exclut, rappelons-le, tout abandon de pouvoir par son titulaire et préserve donc la maîtrise du pouvoir par la filiale.

## **B. - Les conséquences d'un exercice défaillant du pouvoir**

26. - S'agissant des effets d'un exercice défaillant du pouvoir à l'égard de la filiale, les conséquences correspondent aux risques précédemment identifiés. Concernant la situation du délégué, il faut distinguer selon que l'on se situe en amont ou en aval de la défaillance. En amont, l'obligation de loyauté pesant sur le délégué comme sur tout mandataire, commande qu'il soit toujours tenu de se conformer à l'intérêt de la filiale, indépendamment des directives ou pressions contraires qu'il recevrait de la société mère. Cela implique de sa part un devoir de discernement, voire de résistance à l'égard de la société mère. En aval de la défaillance, une fois commise la faute dans l'exercice du pouvoir, le délégué est susceptible d'engager sa responsabilité, dont le régime varie selon sa qualité de salarié, simple mandataire ou dirigeant social. En tout état de cause, et pour reprendre une hypothèse envisagée précédemment, le délégué d'une filiale ne peut se voir reprocher par la société mère dont il serait le salarié de ne pas avoir obéi à des directives contraires à l'intérêt de la filiale. Son refus de se plier à de telles directives ne peut constituer un motif de licenciement, tandis que son obéissance ne l'exonérerait pas de sa responsabilité à l'égard de la filiale. On ne dira enfin que quelques mots de la situation de la société mère, car le propos renvoie en grande partie à d'autres interventions. La société mère qui, sans être elle-même délégué, aurait contribué à l'exercice défaillant du pouvoir délégué peut engager sa responsabilité à plusieurs titres. Elle peut d'abord être responsable du fait d'autrui, mais seulement sur le fondement de l'article 1242, alinéa 5, du Code civil, ce qui suppose que le délégué ayant mal exercé le pouvoir soit son salarié. À cet égard, on relèvera que le projet de réforme du droit de la responsabilité vient limiter les cas de responsabilité du fait d'autrui. N'est pas, notamment reprise, la proposition de l'avant-projet Catala <sup>Note 16</sup>, qui aurait pu avoir ici une incidence, d'une responsabilité du fait d'une entreprise placée sous sa dépendance. La société mère peut, par ailleurs, engager sa responsabilité pénale pour une infraction commise au sein de la filiale ; ou sa responsabilité dans le cas d'une procédure collective frappant cette dernière. Sans empiéter sur d'autres interventions, on relèvera seulement que l'immixtion dans l'exercice de la délégation pourrait contribuer à établir de telles responsabilités. Elle pourrait par ailleurs contribuer à démontrer une situation de co-emploi, dès lors que l'influence de la

société mère dans l'exercice de la délégation peut favoriser la démonstration d'une confusion d'intérêt ainsi que d'une direction commune.

**Egalement dans ce dossier :** articles 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Note 1 *Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 99-43.155 : *JurisData* n° 2002-013729 ; *Bull. civ.* V, n° 105.

Note 2 *J. Mouly, obs. sur Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 99-43.155 : *Dr. social* 2002, p. 785.

Note 3 *Cass. soc.*, 23 sept. 2009, n° 07-44.200 : *Bull. civ.* 2009, V, n° 191. – *Cass. soc.*, 6 juill. 2011, n° 10-17.119, inédit. – *Cass. soc.*, 16 janv. 2013, n° 11-26.398 : *Bull. Joly* 2013, p. 275.

Note 4 B. Bossu, note sous *Cass. soc.*, 6 mars 2007, n° 05-41.378 : *JurisData* n° 2007-037845 ; *JCP S* 2007, 1672 .

Note 5 *Cass. soc.*, 23 sept. 2009, n° 07-44.200, préc. note n° 3

Note 6 *Comp.*, *Cass. soc.*, 24 avr. 2013, n° 11-19.737 : *JurisData* n° 2013-008016 , qui ne fait pas référence à cet élément.

Note 7 Solution constante depuis *Cass. com.*, 14 déc. 1993, n° 93-11.690 : *JurisData* n° 1993-002615 .

Note 8 « Si la société employant le déclarant faisait partie d'un groupe de sociétés, dont la société créancière est administrateur, la première est une personne morale distincte, ce qui ne peut conférer au déclarant la qualité de préposé de la société titulaire de la créance. Le déclarant devant être considéré comme un tiers à la société titulaire de la créance, il devait disposer d'un mandat *ad litem* » (*CA Toulouse, 2e ch., 2e sect.*, 22 avr. 2014, n° 12/05795 : *JurisData* n° 2014-012148).

Note 9 V. surtout *Cass. crim.*, 11 mars 1993, n° 90-84.931 : *JurisData* n° 1993-000778 ; *Bull. crim.* n° 112.

Note 10 *Cass. crim.*, 12 déc. 1989 : *Bull. crim.* 1989, n° 477. – *Cass. crim.*, 24 sept. 1998 : *Bull. Joly Sociétés* 1999, p. 492.

Note 11 En ce sens, *Cass. crim.*, 6 juill. 1960 : *Bull. crim.*, n° 360. – *Cass. crim.*, 29 mars 1994 : *JurisData* n° 1994-002909 ; *Bull. crim.* 1994, n° 121.

Note 12 *Cass. crim.*, 7 févr. 1995 : *RJS* 1995, n° 657.

Note 13 *Y. Reinhard, note ss. Cass. crim.*, 26 mai 1994 : *D.* 1995, p. 113.

Note 14 Néanmoins, certaines dérogations en droit positif pourraient s'expliquer, non par la présence d'un groupe, mais par l'existence d'un domaine d'activité commun à plusieurs entreprises, c'est-à-dire d'une coactivité entre plusieurs entreprises.

Note 15 V. not. *Cass. crim.*, 11 mars 1993, n° 90-84.931, préc. note n° 9.

Note 16 *Avant-projet de réforme du droit des obligations, art. 1360* : « (...) est responsable celui qui contrôle l'activité économique ou patrimoniale d'un professionnel en situation de dépendance, bien qu'agissant pour son propre compte, lorsque la victime établit que le fait dommageable est en relation avec l'exercice du contrôle. Il en est ainsi notamment des sociétés mères pour les dommages causés par leurs filiales... ».