

La Cour de cassation continue de restreindre le champ du coemploi

17/12/2020



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Amélie d'Heilly, avocate associée au sein du cabinet SCM 5QB Avocats,

analyse la portée de l'arrêt du 25 novembre 2020 qui a modifié, une nouvelle fois, la définition du coemploi.

Le coemploi est une création purement jurisprudentielle permettant de reconnaître qu'un salarié a plusieurs débiteurs des obligations découlant du code du travail et d'imputer ainsi certaines obligations et responsabilités à une personne autre que celle qui a signé le contrat de travail avec lui. Ce concept est principalement utilisé dans le cadre des groupes de sociétés, lorsque l'employeur initial du salarié, travaillant sous la direction d'une autre société du groupe, procède au licenciement pour cause économique.

A l'origine, le concept de coemploi a été reconnu dans le cadre de la mise à disposition de salariés par l'employeur initial au profit d'une autre société, entraînant un transfert du lien de subordination (*arrêt du 18 juin 1996 ; arrêt du 1er juin 2004*).

La notion s'est ensuite étendue aux groupes de sociétés et, dans son arrêt Jungheinrich, la Cour de cassation a précisé le faisceau d'indices permettant de qualifier une situation de coemploi : dépendance économique, détention de la majorité du capital, gestion commune du personnel, imposition des choix stratégiques, intervention constante dans la gestion financière et sociale assumant de fait la direction opérationnelle et la gestion administrative de la filiale (*arrêt du 18 janvier 2011*).

Restreignant encore le champ de la notion, dans son arrêt Molex, la Cour a imposé la preuve d'une véritable immixtion dans la gestion économique et sociale de la société employeur initial (*arrêt du 2 juillet 2014*) jugeant que, "hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière".

Par trois arrêts de 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation confirmait que seule une ingérence "anormale" d'une société d'un groupe dans la gestion économique et sociale d'une autre société de celui-ci pouvait caractériser une situation de coemploi (*arrêt du 6 juillet 2016, Continental ; arrêt du 6 juillet 2016, Proma ; arrêts du 6 juillet 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, 3 Suisses*). Par ailleurs la Cour de Cassation exerçait un contrôle particulièrement strict quant à la qualification du caractère anormal de l'ingérence, via son contrôle de la motivation des décisions des juges du fond, appelés à la plus grande rigueur dans l'analyse des indices permettant de caractériser une situation de coemploi.

Les apports de l'arrêt du 25 novembre 2020

L'arrêt du 25 novembre 2020 ne révolutionne pas la notion de coemploi puisqu'elle garde l'essentiel de la définition retenue en 2014 dans l'arrêt Molex mais renforce encore l'exigence de qualification quant à l'étendue de l'immixtion exigeant "une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière".

En l'espèce, le groupe David, composé de la société David miroiterie et de la société David services, a été repris le 22 septembre 2010 par le groupe verrier japonais AGC. La société AGC France exerçait la présidence de la nouvelle société AGC David miroiterie venue aux droits de la société David miroiterie et ayant absorbé la société David services. Les salariés ont été licenciés pour motif économique le 16 mai 2012, en raison de la cessation d'activité de la société AGC David miroiterie. Contestant leur licenciement, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts à l'encontre de la société AGC David miroiterie et de la société AGC France, invoquant la qualité de coemployeur de celle-ci.

Pour retenir l'existence d'un coemploi, la cour d'appel avait retenu notamment que :

- la société AGC France présidait, par l'intermédiaire d'un directeur qui la représentait, Monsieur Z., d'une part, la société AGC David miroiterie, d'autre part, la société Isatis, actionnaire de la société AGC David miroiterie ;
- Monsieur Z. avait réalisé des rapports et projets sur la situation de la société AGC David miroiterie, géré des litiges commerciaux, signé des contrats de location, de maintenance, des lettres d'embauche, d'avertissement, de rupture, ainsi qu'un accord salarial en février 2011 et accordé des congés payés, sans que soit démontrée l'existence de consignes particulières données par la société AGC David miroiterie à ces diverses occasions ;
- il était imposé à la société AGC David miroiterie de traiter diverses commandes, rarement rentables, pour d'autres sociétés du groupe, qu'elle était parfois amenée à prêter ses machines à d'autres sociétés françaises du groupe et bénéficiait également de prêts ;
- AGC David miroiterie avait délégué à AGC France la gestion de ses ressources humaines, AGC France lui ayant facturé son intervention ;
- la gestion administrative de la société AGC David miroiterie avait été assurée par une autre filiale du groupe, moyennant redevance, et que la trésorerie avait été gérée par la société AGC France ;
- entre la fermeture du site en avril 2012 et la liquidation judiciaire en janvier 2013, la société AGC France avait repris les actifs de la société AGC David miroiterie à son profit ou au profit d'autres filiales dans des conditions désavantageuses pour la société AGC David miroiterie.

Or, la Cour de Cassation estime que ces différents éléments ne sont pas de nature à caractériser une immixtion permanente dans la gestion économique et sociale de la

société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

Dans le cadre de cet arrêt, l'Assemblée plénière était également interrogée sur la nécessité de maintenir cette notion de coemploi tant son champ devenait restreint. Il était ainsi envisagé de l'abandonner au profit de la seule responsabilité délictuelle de la société-mère, admise depuis l'arrêt Lee Cooper de 2018 (*arrêt du 24 mai 2018*).

Malgré le caractère exceptionnel du coemploi, la Cour a décidé de maintenir la notion de coemploi dans la mesure où la responsabilité extra-contractuelle :

- implique une action distincte et supplémentaire au recours prud'homal devant le Tribunal Judiciaire, ce qui complexifie le recours des salariés ;
- est impossible après l'ouverture d'une procédure collective ;
- et ne permet que l'attribution de dommages et intérêts sans garantir l'ensemble des droits et devoirs issus d'un contrat de travail.

Ainsi, par cet arrêt, la cour, tout en maintenant cette notion de coemploi, tend à rendre sa reconnaissance encore plus exceptionnelle.



Amélie d'Heilly

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/la-cour-de-cassation-continue-de-restreindre-l-champ-du-coemploi>