



La qualité de co-employeur

Actualité législative publié le **31/07/2016**, vu **1834 fois**, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Un salarié a été engagé en qualité de directeur d'usine par une société X France, filiale française d'une société X SSA, société de droit italien appartenant à un groupe italien. La société X France ayant été mise en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce, le salarié a été licencié pour motif économique le liquidateur judiciaire.

Un salarié a été engagé en qualité de directeur d'usine par une société X France, filiale française d'une société X SSA, société de droit italien appartenant à un groupe italien.

La société X France ayant été mise en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce, le salarié a été licencié pour motif économique le liquidateur judiciaire.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir fixer au passif de la société X France une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le CGEA a mis en cause la société X SSA en tant que co-employeur du salarié.

Selon les juges du fond, les sociétés X France et X SSA ont la qualité de co-employeurs et ils les ont condamné solidairement au paiement d'une somme à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a retenu que X SSA détient quasiment en totalité le capital social de la société française, que l'ensemble des directeurs généraux et directeurs d'usine sont des salariés du groupe X et même de X SSA qui règlent leurs rémunérations, que non seulement les dirigeants mais aussi de nombreux salariés disposant de responsabilités fonctionnelles importantes au sein de l'entreprise sont mis à disposition et payés par le groupe, que le président du groupe est également président de X France tandis que les responsables administratif et financier et responsable de la logistique étaient mis à disposition par le groupe, que les accords annuels sur les salaires et la durée du travail étaient conclus par les dirigeants du groupe ou des mandataires mis à la disposition par le groupe.

Le salarié seul directeur qui ait été salarié par la société française, et ayant en charge les ressources humaines, était toujours assisté par un représentant du groupe pour signer les accords liés aux négociations annuelles obligatoires, que la société X SSA s'est engagée au cours du redressement judiciaire à prendre en charge le financement du plan de sauvegarde de l'emploi et a co-signé le protocole de fin de grève, que la société X SSA négociait les contrats pour l'ensemble du groupe avec les sous-traitants du premier niveau puis les répartissait au sein de ses filiales en fonction de leur capacité à produire ses équipements, que les clients n'étaient pas attirés à la société X France mais gérés directement par le groupe, que X France ne disposait ni d'un service commercial ni d'un service recherche-développement en sorte que tant au niveau de la recherche de nouveaux marchés ou encore des négociations d'achat, c'est le groupe qui assurait toutes les fonctions.

Cependant, pour la Cour de cassation, **hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur, 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.**

Et selon la Haute juridiction, en statuant comme elle a faite, alors que le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et agissent en étroite collaboration avec la société mère, que la politique du groupe déterminée par la société mère ait une incidence sur la politique de développement ou la stratégie commerciale et sociale de sa filiale et que la société mère se soit engagée au cours du redressement judiciaire à prendre en charge le financement du plan de sauvegarde de l'emploi **ne pouvaient suffire à caractériser une situation de co-emploi,** la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1221-1 du Code du travail.

L'article L. 1221-1 du Code du travail dispose que : "*Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter*".

L'arrêt de la Cour d'appel a été cassé.

(C.cass. Ch. Soc. 6 juillet 2016 n°14-26541)

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: <https://dalilamadjid.blog>