



**HAL**  
open science

## De nouveaux indices en matière de coemploi

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. De nouveaux indices en matière de coemploi. Bulletin Joly sociétés, 2023, N° 12, pp.39-40. hal-04317255

**HAL Id: hal-04317255**

**<https://hal.science/hal-04317255v1>**

Submitted on 1 Dec 2023

**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.

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

***De nouveaux indices en matière de coemploi***

Sébastien Ranc

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

**Résumé.** Dans un arrêt rendu en date du 4 octobre 2023, la Cour de cassation rappelle la définition classique et les critères restrictifs en matière de coemploi sociétair. Cet arrêt donne également l'occasion à la Haute juridiction d'identifier les indices relevés par les juges du fond permettant de caractériser ou non une situation de coemploi.

**Des critères aux indices du coemploi.** Le coemploi dans sa version sociétair nécessite la caractérisation de plusieurs critères dépendants eux-mêmes de la réunion de plusieurs indices. Il ne s'agit ni plus ni moins que de la technique dite du faisceau d'indices. Le dernier état de la jurisprudence en matière de coemploi est issu de l'arrêt *AGC* du 20 novembre 2022 en vertu duquel, « en application de l'article L. 1221-1 du Code du travail, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, 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 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 »<sup>1</sup>. Même si certains juges du fond continuent de se référer à l'ancien critère de la triple confusion d'intérêt, d'activité et de direction<sup>2</sup> issu de l'arrêt *Molex*<sup>3</sup>, il semble que la nouvelle définition du coemploi est désormais plutôt bien assimilée par les cours d'appel. Tant et si bien que le rôle de la Cour de cassation se réduit aujourd'hui à une sorte de « contrôle léger », où elle s'assure que les indices relevés par les juges du fond ont pu ou non conduire à la caractérisation du coemploi. Dans un arrêt du 4 octobre 2023<sup>4</sup>, après avoir exercé un tel contrôle, la Cour de cassation confirme la situation plus qu'exceptionnelle à reconnaître l'existence d'un coemployeur<sup>5</sup>. Faut-il le rappeler, depuis l'arrêt *Molex*, seuls deux arrêts de la Cour de cassation ont conduit à sa qualification<sup>6</sup>. Bien que non-publié, l'arrêt présente l'intérêt d'identifier des indices nouveaux en matière de coemploi.

**L'espèce.** Une *holding* (la société *Invest In*) a pris en 2011 le contrôle du groupe *Logo*, dont dépendait une filiale employant environ 200 salariés (la société *Logo*). Cette filiale employeur avait pour objet la production et la distribution de lunettes. Elle était notamment titulaire de deux contrats de licence de marques appartenant au groupe LVMH. Les titulaires de ces marques ont dénoncé les contrats de licence, ce qui a conduit à la déconfiture de la société employeur. Par jugement du 15 novembre 2016, le tribunal de commerce a converti en

<sup>1</sup> Soc., 25 novembre 2020, n° 18-13.769, publié : *BJS*, janvier 2021, p. 25, note J.-F. BARBIÈRI ; *SSL* 2021, n° 1936, p. 9, note G. AUZÉRO ; *Dr. soc.* 2021, p. 367, note D. BAUGARD.

<sup>2</sup> CA Paris, 20 avril 2023, n° 19/06312 : *BJS*, septembre 2023, p. 28, note D. BAUGARD.

<sup>3</sup> Soc., 2 juillet 2014, n° 13-15.208, *Bull. civ. V*, n° 159 : *BJS* 2014, p. 394, note N. PELLETIER ; *SSL* 2014, n° 1645, note G. AUZÉRO.

<sup>4</sup> Soc., 4 octobre 2023, n° 21-20.044, inédit.

<sup>5</sup> Pour d'autres arrêts rejetant la caractérisation du coemploi, v. not. Soc., 14 avril 2021, n° 19-18.751, inédit ; 14 avril 2021, n° 19-16.918, inédit ; 14 avril 2021, n° 19-10.150, inédit.

<sup>6</sup> Soc., 6 juillet 2016, n° 15-15.481, *Bull. civ. V*, n° 147, 3 *Suisses* : *Rev. sociétés* 2017, p. 149, note E. SCHLUMBERGER ; 23 novembre 2022, n° 20-23.206, publié : *BJS*, février 2023, p. 51, note G. AUZÉRO ; *BJT*, janvier 2023, p. 37, note S. RANC ; *D. Actualité*, 8 décembre 2022, note N. PEIXOTO.

liquidation judiciaire le redressement judiciaire de la filiale, ouvert le 12 mai 2016. Après homologation le 28 novembre 2016 par l'administration du document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi, le liquidateur judiciaire de la filiale a notifié aux salariés leur licenciement pour cessation d'activité, au mois de novembre 2016. Une partie des salariés a alors saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, et notamment celle de reconnaître la qualité de coemployeur à la *holding* pour lui imputer la rupture des contrats de travail et le paiement des indemnités en découlant. Les juges du fond ont exclu la caractérisation de coemploi (CA Besançon, 27 avril 2021, n° 19/01913). Leur raisonnement a été validé par la Cour de cassation.

**L'absence de perte totale d'autonomie d'action de la société employeur.** Après avoir rappelé l'attendu de principe de l'arrêt *AGC (supra)*, la Cour de cassation décide que « *de ces constatations et énonciation, [la cour d'appel] a pu déduire qu'il n'était établi que l'appartenance au même groupe avait engendré une immixtion permanente de la société Invest In dans la gestion économique et sociale de la société Logo conduisant à une perte totale d'autonomie d'action de cette dernière* ». Depuis l'arrêt *AGC*, le regard doit être focalisé sur la situation objective de la société employeur. Cette dernière ne doit plus disposer d'aucune marge de manœuvre en matière de gestion car son pouvoir sociétaire en tant que société et son pouvoir de direction en tant qu'employeur sont en réalité détenus, depuis un certain temps, par une autre société. En l'espèce, les indices relevés par les juges du fond vont révéler qu'il n'existe pas d'immixtion permanente de la *holding* ni dans la gestion économique, ni dans la gestion sociale de la société employeur.

**L'absence d'immixtion permanente dans la gestion économique.** La Cour de cassation relève d'abord que les juges du fond ont constaté que « *si l'identité de dirigeants entre les deux sociétés était établie et s'il existait une immixtion économique en matière de contrôle financier, de définition de la stratégie et de fixation des prix concrétisée par les interventions régulières du directeur général délégué de la société Invest In de sorte que la société Logo était placée dans un état de domination économique* ». On écartera rapidement le premier indice car, depuis longtemps, l'identité de dirigeant ou le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société dominante n'a jamais permis de caractériser le coemploi<sup>7</sup>. L'indice suivant est beaucoup plus intéressant. Les juges du fond concèdent l'existence d'une immixtion dans la gestion économique ou, du moins, une immixtion partielle. En effet, la *holding* s'immisçait à travers le comportement de son directeur général délégué (DGD) dans la gestion de la société employeur en matières financière, stratégique et commerciale. Le DGD est allé au-delà de son mandat social dont le périmètre d'action aurait dû se limiter à la *holding* qui l'a nommé. En outre, le critère de la permanence de l'immixtion semble ici rempli dans la mesure où le DGD de la *holding* intervenait régulièrement au sein de la société employeur.

Les juges du fond ont « *pour autant* » relevé que la société employeur « *disposait d'une équipe dirigeante substantielle à la suite de l'embauche fin 2013 début 2014, d'un directeur général délégué industrie, d'un directeur production et logistique, d'un directeur recherche et développement et d'un directeur distribution et qu'il était démontré que le directeur général délégué de la société Logo n'était pas privé de son pouvoir de direction* ». Dit autrement,

---

<sup>7</sup> Soc., 7 mars 2017, n° 15-16.865, *Bull. civ. V*, n° 39 : *Rev. sociétés* 2018, p. 58, note E. SCHLUMBERGER.

l'immixtion de la *holding* dans la gestion de la société employeur n'était pas totale. Cette dernière disposait encore d'une marge d'autonomie d'action car elle avait à sa tête une équipe dirigeante (un DGD et trois directeurs salariés) et qu'un de ses dirigeants exerçait réellement son pouvoir sociétaire. Deux types d'indices sont ici mobilisés : 1) – Combien de personnes détiennent soi-disant le pouvoir ? – ; 2) – Comment est effectivement exercé le pouvoir ? –. Le second indice qualitatif doit être privilégié au premier indice quantitatif. En effet, on peut détenir un titre, un mandat social ou une fonction salariale, mais n'exercer en réalité aucun pouvoir. En outre, l'argument qualitatif permet de tenir compte d'outils ou de pratiques juridiques plus fines dont usent les groupes et qui ont pour conséquence d'altérer l'autonomie d'action de la société employeur, telles que les conventions de prestations de services ou de *management fees*<sup>8</sup>, ou les comités de direction intra-groupe. Mais alors à partir de quand une société employeur ne dispose-t-elle plus d'aucune autonomie d'action ? Pour connaître ce seuil, il faut se tourner vers l'arrêt du 23 novembre 2022 ayant été l'un des deux rares arrêts à avoir retenu l'existence d'un coemployeur. Les juges du fond y avaient certes relevé que la société ne disposait plus de clientèle propre, que l'ensemble de ses activités provenait d'une autre société qui les lui sous-traitait, qu'elle n'avait plus la main sur la gestion financière et comptable, mais surtout que les organes de la direction de la filiale employeur étaient sous la dépendance de deux salariés de la société mère, de sorte que ces organes n'avaient plus aucun pouvoir décisionnel<sup>9</sup>. Ici, la société mère avait bel et bien la mainmise sur la gestion économique de sa filiale employeur.

Pour revenir à notre arrêt à commenter, l'absence d'immixtion dans la gestion économique aurait suffi à écarter le coemploi. Les juges prennent tout de même la peine d'analyser l'immixtion dans la gestion sociale.

**L'absence d'immixtion dans la gestion sociale.** La Cour de cassation relève ensuite que les juges du fond ont constaté « *qu'au regard de l'effectif salarial très réduit de la société mère intervenant exclusivement dans des fonctions support, les salariés ne pouvaient utilement soutenir que les services des deux sociétés étaient "tellement imbriqués qu'ils travaillaient ensemble sans qu'il fût possible de définir l'entité juridique à laquelle ils appartenaient"* ». Pour rappel, la centralisation des services supports est en soit insuffisante pour caractériser le coemploi<sup>10</sup>. C'est encore ici un indice quantitatif qui permet d'exclure l'immixtion dans la gestion sociale. Parce que la *holding* employait seulement quatre salariés (son président, le DGD, le DRH et une assistante de direction), qui consacraient leur fonction support au profit d'une cinquantaine de sociétés appartenant au groupe, elle ne pouvait pas matériellement se consacrer à l'exercice des prérogatives de la société employeur. Doit-on ici raisonner en termes de charge de travail ? Plus sérieusement, il faudrait à nouveau privilégier l'indice qualitatif à celui quantitatif<sup>11</sup>. À défaut, il faudrait également tenir compte des associés salariés de la *holding*, pourtant éloignés en principe de la gestion des ressources humaines.

---

<sup>8</sup> De telles conventions ne suffisent pas en elle-même pour caractériser le coemploi. Il faudrait tenir compte du contenu de ces conventions. V. not. Soc., 7 mars 2017, n° 15-16.865, *Bull. civ. V*, n° 39 : *ibid.*

<sup>9</sup> Soc., 23 novembre 2022, n° 20-23.206, publié : *op. cit.*

<sup>10</sup> Soc., 9 octobre 2019, n° 17-28.150, publié : *BJS*, janvier 2020, p. 40, note D. BAUGARD.

<sup>11</sup> V. not. Soc., 14 avril 2021, n° 19-18.751, inédit : « *La cour d'appel a constaté que, si des ressources étaient mutualisées au sein du groupe, la société Elba La Monnerie disposait d'une certaine autonomie dans sa gestion économique et que, hormis des initiatives du directeur général du groupe prises dans l'urgence en matière sociale pour pallier l'absence de dirigeant sur le site durant des périodes limitées, le directeur de la société Elba La*

---

*Monnerie exerçait pleinement ses prérogatives d'employeur. Elle a pu en déduire que les sociétés Hamelin et Holdman n'avaient pas la qualité de coemployeurs ».*