

31 juillet 2013



## Le co-emploi: à la recherche d'un payeur plus que d'un employeur

Publication: 27/07/2013 06h34

J'aime

Inscription pour voir ce que vos amis aiment.



Le co-emploi, ou plus précisément la reconnaissance de la qualité de co-employeurs, est une notion de droit du travail très en vogue devant les juridictions sociales françaises. C'est cette voie juridique qui est utilisée dans l'affaire Comilog actuellement pendante devant la cour d'appel de Paris où 955 salariés congolais poursuivent les sociétés Comilog France et Comilog International pour obtenir l'indemnisation de la perte de leur emploi.

Utilisée initialement dans des cas où un tiers à la relation de travail s'était comporté comme un employeur vis-à-vis d'un salarié d'une entreprise, les juges recherchaient systématiquement l'existence d'un lien de subordination individuel, élément caractéristique et semble-t-il immuable du contrat de travail.

Cependant, la notion de co-employeurs est désormais utilisée de façon extensive à l'encontre des sociétés mères suite à la cessation d'activités d'une filiale et au licenciement de son personnel, le plus souvent dans le cadre peu avantageux d'une procédure collective.

Le but recherché est d'identifier un débiteur solvable et de faire porter la responsabilité sociale d'une fermeture d'entreprise sur une entreprise considérée comme le véritable donneur d'ordre.

Depuis 2007, la chambre sociale de la Cour de Cassation développe une approche économique et collectivisée de la notion de co-emploi. Deux entreprises seront considérées comme co-employeurs dès lors que les juges auront constaté une confusion d'activité, d'intérêts et de direction entre elles (arrêt du 18 janvier 2011, n°09-69.199). Le critère essentiel du lien de subordination semble avoir disparu de la définition du co-emploi (arrêt du 28 septembre 2011, n°10-12.278), ce qui n'a pas manqué d'émouvoir les juristes du droit du travail. Les juristes de droit des sociétés se sont quant à eux émus de l'atteinte au sacro-saint principe d'autonomie de la personne morale.

Le co-emploi tel qu'il est conçu par la chambre sociale de la Cour de cassation semble être la résultante d'une critique de décisions de gestion et du mode d'organisation de certains groupes, probablement jugés comme fonctionnant de façon trop intégrée. Et ce au risque de heurter la liberté d'entreprendre propre à chaque groupe.

Le co-emploi est un risque supplémentaire pour les sociétés mères dont le périmètre peut fluctuer au gré des décisions des juges du fond car la société dominante encourt les mêmes obligations que l'employeur d'origine.

En effet, au-delà de la condamnation au paiement de dommages intérêts, conséquence habituelle de la reconnaissance d'une situation de co-emploi, de nombreux autres effets et obligations sont potentiellement induits par le co-emploi que ce soit par exemple en matière de calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations sociales qui en découlent ou d'impact sur la négociation annuelle obligatoire des salaires.

C'est en cela que le co-emploi ne semble pas être proportionné au but recherché car il implique des conséquences qui vont bien au-delà de la recherche d'un débiteur solvable. La notion utilisée jusqu'à présent pour sanctionner une société mère étrangère ayant désinvesti en France, commence à être exploitée à l'extérieur de nos frontières par les salariés de filiales étrangères d'un groupe français.