


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



**News disponible :** *La protection des données personnelles nouvelle formule est lancée*



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Clause d'exclusivité - Rédaction - Termes généraux et imprécis (NON)

**Rappel :** Une clause d'exclusivité vise à interdire à un salarié, pendant l'exécution de son contrat, d'exercer une activité concurrentielle à celle de l'employeur.

La Cour de cassation affirme de manière constante que « *la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail* ».

La Haute juridiction en déduit que cette clause n'est valable que si :

- elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. Soc., 11 juillet 2000, n° 98-43.240).

Ainsi, la jurisprudence a admis la possibilité de faire figurer dans le contrat une clause d'exclusivité n'instaurant pas une interdiction

absolue d'exercer une activité professionnelle, mais la simple obligation d'informer l'employeur et de recueillir son accord (Cass. Soc., 29 septembre 2016, n° 14-24.296).

L'employeur ne peut opposer aucune clause d'exclusivité pendant une durée d'un an (jusqu'au terme de la prolongation le cas échéant) au salarié qui crée ou reprend une entreprise :

- même en présence de stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire ;
- sauf lorsqu'il s'agit d'une clause d'exclusivité applicable aux VRP (article L. 1222-5 du Code du travail).

Durant cette levée provisoire de la clause, le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

Enfin, il convient de rappeler que ces clauses sont à utiliser avec précaution, notamment s'agissant des contrats à temps partiel, ne devant pas entraver la liberté fondamentale du salarié, du travail et de la vie privée.

**Cass. Soc., 16 mai 2018, n° 16-25.272**

Le 28 octobre 1997, un salarié a été engagé en qualité de rédacteur concepteur, puis promu chef de marché Marketing.

Son contrat de travail comprenait une clause édictant une obligation de solliciter une autorisation pour toute activité complémentaire, selon laquelle le salarié s'engageait « *expressément à demander l'autorisation de la société pour toute activité complémentaire qu'il souhaiterait occuper* ».

Le 1<sup>er</sup> février 2010, le salarié a fait immatriculer une société de vente en ligne de vêtements, sans solliciter l'autorisation de son employeur avant de créer cette société.

Il a été licencié par lettre du 2 septembre 2013, son employeur lui reprochant le non-respect de la clause d'exclusivité figurant au sein de son contrat de travail.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

La cour d'appel a fait droit à ses demandes et jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond ont retenu que la clause d'exclusivité figurant dans le contrat de travail du salarié était illicite, dans la mesure où elle « *portait atteinte aux libertés garanties par l'article L. 1121-1 du Code du travail* » et plus particulièrement à la liberté du travail et à la vie privée du salarié, en raison de sa formulation.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, considérant la clause était justifiée par la nécessité de s'assurer de l'absence d'activité concurrentielle, et qu'il ne s'agissait nullement d'interdire l'exercice d'une autre activité professionnelle.

En conséquence, la clause étant selon lui indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche

à accomplir et proportionnée au but recherché, elle ne pouvait donc être considérée comme illicite.

La Cour de cassation ne retient pas cette analyse, considérant que « *la clause d'exclusivité était rédigée en termes généraux et imprécis* », lesquels :

- ne spécifiaient pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagé par le salarié, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs ;
- ne permettaient pas de limiter son champ d'application ou vérifier si la restriction à la liberté du travail était justifiée et proportionnée.

Il en résulte que le licenciement motivé par la violation d'une clause d'exclusivité rédigée en termes généraux et imprécis est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

**Note :** La Cour de cassation juge que la nullité d'une telle clause d'exclusivité :

- n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet,
- permet au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui (Cass. Soc., 25 février 2004, n° 01-43.392).

**Insuffisance professionnelle – Non-respect des objectifs et manque d'autonomie – Cause réelle et sérieuse du licenciement (OUI)**

**Rappel :** L'insuffisance professionnelle, consistant en l'incapacité pour un salarié d'exécuter son travail de façon satisfaisante, doit être établie par l'employeur.

En effet, la jurisprudence précise que « *l'insuffisance professionnelle alléguée par l'employeur constitue un motif de licenciement matériellement vérifiable qui peut être précisé et discuté devant les juges du fond* » (Cass. Soc., 3 octobre 2007, n° 06-42.646).

Les juges, qui prennent en compte l'ensemble de l'activité du salarié (Cass. Soc., 27 mars 2013, n° 11-29.001), s'attachent au caractère réalisable des objectifs fixés au salarié.

Ainsi, l'insuffisance de résultats est imputable au salarié qui n'a pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés, dont le caractère réaliste était avéré, en dépit des avertissements de l'employeur (Cass. Soc., 29 janvier 2014, n° 12-21.516).

En tout état de cause, l'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement mais ne relève pas du terrain disciplinaire, puisque jamais fautive (Cass. Soc., 27 novembre 2013, n° 11-22.449).

### **Cass. Soc., 16 mai 2018, n° 16-25.552**

Un salarié a fait l'objet d'un avertissement, le 28 octobre 2008, en raison de son insuffisance en matière de performance individuelle.

Il a ensuite été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre en date du 20 juillet 2011, son employeur lui reprochant notamment :

- un désengagement depuis plusieurs années ;
- un non-respect des consignes ;
- son insuffisance en matière de performance individuelle.

Le salarié, contestant son licenciement, a alors saisi la juridiction prud'homale. Il considérait :

- que l'employeur avait inscrit son licenciement sur le terrain disciplinaire ;
- que ses objectifs n'étaient pas réalistes.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes et a jugé son licenciement pour insuffisance professionnelle justifié.

Les juges du fond ont retenu que le licenciement avait été notifié pour des insuffisances professionnelles justifiées, et procédait en conséquence d'une cause réelle et sérieuse, dans la mesure où le salarié n'avait jamais atteint les objectifs qui lui avaient été fixés depuis 2008 et ne les avait jamais contestés.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation, considérant que dans la mesure où l'employeur lui reprochait un comportement fautif, son licenciement pour insuffisance professionnelle était privé de cause réelle et sérieuse.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme cette analyse, relevant que malgré les efforts de formation et d'adaptation de l'employeur, notamment par la mise en place d'un plan de retour à la performance fixant les objectifs de façon concertée, le salarié n'arrivait pas à mener ses missions et faisait preuve d'un manque total d'autonomie, justifiant son licenciement pour insuffisance professionnelle.

**Note :** L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en proposant notamment des formations qui participent au développement des compétences (article L. 6321-1 du Code du travail).

Il en résulte que l'employeur ne peut invoquer l'insuffisance professionnelle s'il n'a pas respecté les obligations lui incombant en termes de formation (Cass. Soc., 20 mai 2009, n° 07-42.945).

En outre, il est à noter que le fait d'avoir sanctionné le salarié en raison de son insuffisance en matière de performance individuelle ne plaçait pas de facto le licenciement sur le terrain disciplinaire.

## Licenciement pour insuffisance de résultat – Objectifs irréalistes – Cause réelle et sérieuse du licenciement (NON)

**Rappel :** Les juges, chargés d'apprécier la réalité de l'insuffisance professionnelle, sont tenus de rechercher si :

- les objectifs avaient été fixés préalablement et portés à la connaissance du salarié ;
- les objectifs étaient réalistes ;
- le salarié était en faute de ne pas les avoir atteints compte tenu des modifications structurelles intervenues dans l'entreprise (Cass. Soc., 19 octobre 2007, n° 05-45.980) ;
- les objectifs étaient compatibles avec le marché (Cass. Soc., 30 mars 1999, n° 97-41.028).

La Cour de cassation juge de manière constante que l'insuffisance de résultats ne caractérise une cause de licenciement que si elle est due à la carence du salarié.

Ainsi, il a pu être jugé que l'insuffisance des résultats :

- n'était pas imputable aux capacités d'une salariée, n'ayant repris son activité qu'à temps partiel à l'issue de son congé maternité, en cas d'absences de personnels au sein du bureau dont elle avait la responsabilité (Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-25.023) ;
- était imputable au salarié n'ayant pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés, dont le caractère réaliste était avéré, en dépit des avertissements de l'employeur (Cass. Soc., 29 janvier 2014, n° 12-21.516).

### **Cass. Soc., 16 mai 2018, n° 16-25.689**

A la suite de son licenciement pour insuffisance professionnelle, un salarié embauché en qualité d'agent commercial a saisi la juridiction

prud'homale en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel fait droit à ses demandes et a jugé le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond ont retenu que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, dans la mesure où le caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur n'était pas démontré compte tenu :

- des incohérences des documents versés aux débats quant aux objectifs fixés au salarié ;
- du fait qu'un autre salarié, dont l'objectif était fixé juste en dessous de ceux fixés au demandeur, connaissait lui aussi des mois de faible performance ;
- du fait que le salarié n'avait pas bénéficié de conseils, d'entretiens individuels et d'un accompagnement sur le terrain de la part de son employeur.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme le raisonnement des juges du fond et approuve la Cour d'appel d'avoir constaté que « l'insuffisance de résultats n'était pas imputable au salarié mais au caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur ainsi qu'au défaut de conseil et d'accompagnement apportés au salarié ».

En conséquence, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

**Note :** L'insuffisance de résultats peut être caractérisée, dès lors qu'elle est établie et imputable au salarié, que les résultats aient été définis dans le contrat ou non.

Dans ce cas, les juges peuvent retenir la qualification d'insuffisance professionnelle lorsque les résultats du salarié est « nettement inférieur à celui de ses collègues » (Cass. Soc., 5 avril 1990, n° 87-45.861).

## **Indemnité de congés payés – Prescription – Point de départ fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris (OUI)**

**Rappel :** L'indemnité de congés payés, à la charge de l'employeur, a le caractère d'un salaire (article L. 242 du Code de la sécurité sociale).

La Cour de cassation juge de manière constante que la preuve du paiement des salaires et accessoires, notamment de l'indemnité de congés payés, incombe à l'employeur (Cass. Soc., 25 juin 2015, n° 14-16.635).

Par ailleurs, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (article L. 3245-1 du Code du travail).

Au cas particulier de l'indemnité de congés payés, la Haute juridiction précise que « *le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris* » (Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-17.409).

### **Cass. Soc., 17 mai 2018, n° 17-13.444**

Un salarié, engagé dans le cadre d'un CDD du 30 août 2006 au 28 février 2007, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'indemnité de congés payés.

La juridiction l'a débouté de ses demandes par une ordonnance de référé en date du 19 décembre 2007.

Le 19 octobre 2015, le salarié a à nouveau saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de l'indemnité de congés payés et de dommages et intérêts « *pour 7 années d'attente* ».

Le 6 janvier 2016, le Conseil de prud'hommes a rendu une ordonnance de référé déclarant les demandes du salarié irrecevables, car prescrites.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement et rappelle que « *s'agissant de l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient dû être pris* ».

La Haute juridiction approuve la Cour d'appel d'avoir retenu que la date d'exigibilité de la créance revendiquée « *devait être fixée au second semestre 2007* », ce dont ils ont déduit que la demande d'indemnité de congés payés était irrecevable comme prescrite.

**Note :** En pratique, dans l'hypothèse où des congés payés ont été pris entre le 1<sup>er</sup> juin 2018 et le 5 juin 2018, l'action en paiement de l'indemnité de congés payés sera prescrite au 6 juin 2021.

## **Demande de rappel de salaires – Calcul de la rémunération – Preuve par l'employeur (OUI)**

**Rappel :** La demande en paiement du salaire doit être présentée devant le conseil de prud'hommes (article R. 1462-1 du Code du travail).

La charge de la preuve du paiement des salaires incombe à l'employeur (Cass. Soc., 19 novembre 2008, n° 07-43.640).

A ce titre, la Cour de cassation juge de manière constante que « *lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire* » (Cass. Soc., 11 janvier 2012, 10-15.269).

Néanmoins, dans certaines hypothèses, les juges peuvent procéder au calcul de la rémunération variable.

En effet, « *lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et à défaut d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les*

années précédentes » (Cass. Soc., 9 mai 2007, n° 05-45.613).

**Cass. Soc., 17 mai 2018, n° 16-18.830**

Un salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle le 3 juin 2011.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes en contestation du licenciement et paiement de différentes sommes, notamment de rappels de commissions.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes, retenant que le salarié ne justifiait pas des sommes sollicitées au titre de ses commissions et du préavis qu'il avait effectué.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, et rappelle que « lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus

par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ».

Ainsi, en l'espèce, il appartenait à l'employeur de justifier des éléments permettant de déterminer la base de calcul et la rémunération variable pour les périodes en cause.

La Haute juridiction en déduit que la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve.

**Note :** En pratique, en cas de litige, l'employeur doit de produire, outre les bulletins de paie, des documents comptables attestant du paiement effectif et justifiant des critères retenus pour le calcul de la part variable.

A ce titre, la Cour de cassation a admis la production en justice de relevés bancaires (Cass. Soc., 19 novembre 2008, n° 07-43.640).

---

## RELATIONS COLLECTIVES

---

### Licenciement économique – Baisse du chiffre d'affaires et des bénéfices – Caractérisation des difficultés économiques (NON)

---

**Rappel :** Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Ce motif peut résulter d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive notamment à des difficultés économiques caractérisées :

- soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires,
- soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés (article L. 1233-3 du Code du travail).

Les difficultés invoquées par l'employeur peuvent constituer un motif économique légitime de licenciement dès lors qu'elles sont réelles et sérieuses.

En principe, le caractère réel et sérieux des difficultés économiques est apprécié à la date du licenciement.

Néanmoins, les juges admettent la prise en compte d'éléments postérieurs au licenciement (Cass. Soc., 16 mars 2004, n° 02-41.356).

Les juges, appréciant les difficultés économiques au cas par cas, se fondent sur un faisceau d'indices afin de déterminer si le motif économique du licenciement est réel et sérieux.

A ce titre, la Cour de cassation a pu juger que la « seule réalisation de bénéfices moindres que l'année précédant le licenciement économique était insuffisante à établir les difficultés économiques » de l'entreprise, dont le résultat était fluctuant mais restait bénéficiaire (Cass. Soc., 16 avril 2015, n° 14-10.551).

**Cass. Soc., 16 mai 2018, n° 16-19.085**

Un salarié a été engagé le 6 novembre 1995 en qualité de technicien informatique.



La société lui a proposé, le 22 avril 2013, un avenant à son contrat de travail partageant ses fonctions avec celle de secrétaire administratif.

Convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement économique, le salarié a accepté un contrat de sécurisation professionnelle et a été licencié pour motif économique par lettre du 4 décembre 2013.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes, reprochant à l'employeur de ne pas justifier de difficultés économiques, dans la mesure où :

- la société « ne faisait état d'aucune difficulté économique propre et ne justifiait pas de la suppression du poste » du salarié ;
- « ni la réalisation d'un moindre bénéfice ni la baisse des bénéfices » ne suffisaient à établir la réalité de difficultés économiques.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement et approuve la Cour d'appel d'avoir considéré que la baisse du chiffre d'affaires et des bénéfices dont la société faisait état ne suffisait pas à caractériser les difficultés économiques invoquées par la société à l'appui de sa réorganisation.

## **Licenciements économiques – Agissements fautifs de la société mère – Responsabilité (OUI)**

**Rappel :** Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Ce motif peut résulter d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive à :

- Des difficultés économiques ;
- A des mutations technologiques ;

- A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

- A la cessation d'activité de l'entreprise (article L. 1233-3 du Code du travail).

La Cour de cassation admet la prise en compte du rôle de l'employeur dans le cadre de l'appréciation des difficultés économiques.

A titre d'exemple, elle a pu juger que les licenciements économiques, prononcés dans le cadre de la fermeture définitive de l'entreprise, étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse lorsqu'ils étaient imputables à la « légèreté blâmable » de l'employeur (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2011, n° 10-30.046).

Dans le prolongement de cette jurisprudence, la Haute juridiction admet de manière constante la recevabilité de l'action « en responsabilité extracontractuelle dirigée contre un tiers auquel sont imputées des fautes ayant concouru à la déconfiture de l'entreprise et, par-là, à la perte des emplois dès lors que ces fautes se distinguent des manquements qui pourraient être reprochés à l'employeur en ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ou de l'obligation de reclassement » (Cass. Soc., 8 juillet 2014, n° 13-15.470).

Il en résulte que les salariés d'une société filiale sont fondés à agir en responsabilité contre une société tierce ayant commis des manquements concourant aux difficultés économiques de leur employeur et à la perte de leur emploi.

**Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881**

**Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.560**

**Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621**

Dans trois espèces (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881 ; Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.560 et Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621), des salariés, licenciés pour motif économique par une société filiale, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les salariés considéraient en effet que leur licenciement était imputable aux fautes commises par la société mère.

Dans deux espèces (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881 ; Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.560), la Cour de cassation juge que les difficultés économiques invoquées par une société filiale à l'appui des licenciements sont imputables à la société mère, dans la mesure où :

- A l'initiative de la société mère, la société filiale avait financé le groupe pour des montants hors de proportion avec ses moyens financiers (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881) ;
- La société mère avait fait procéder à des remontées de dividendes de la part de la société filiale, dans des proportions manifestement anormales compte tenu des marges d'autofinancement nécessaires à la société filiale, exerçant une activité dans un domaine par nature cyclique (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-12.560).

En conséquence, la Cour de cassation a reconnu la responsabilité des sociétés mères vis-à-vis des salariés, dès lors que leurs licenciements étaient dus à son comportement fautif.

Dans la troisième espèce (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621), la Cour de cassation juge que les difficultés économiques invoquées par la société filiale ne sont pas imputables à la société mère, dans la mesure où :

- la dégradation de la situation de la société filiale était antérieure à son acquisition par la société mère,
- la société mère avait (en vain) mené des actions en son sein afin de la redresser,
- il n'incombait pas à la société mère de mettre en œuvre en lieu et place de sa filiale une stratégie industrielle et commerciale ainsi qu'une politique de gestion des ressources humaines.

Par conséquent, en l'absence de faute de la part de la société mère ayant contribué au licenciement des salariés demandeurs, sa responsabilité ne pouvait être engagée.

### **Licenciements économiques – Appréciation de la qualité de co-employeur**

**Rappel :** Le co-emploi se caractérise par une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale de sa filiale (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-25.693).

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt prononcé le même jour que « *le fait que la politique du groupe déterminée par la société mère ait une incidence sur l'activité économique et sociale de sa filiale, et que la société mère ait pris dans le cadre de cette politique des décisions affectant le devenir de sa filiale et se soit engagée à garantir l'exécution des obligations de sa filiale liées à la fermeture du site et à la suppression des emplois ne pouvaient suffire à caractériser une situation de co-emploi* » (Cass. Soc., 6 juillet 2016, n° 14-27.266).

**Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621**

**Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-15.630**

Des salariés licenciés pour motif économique ont saisi la juridiction prud'homale, notamment d'une demande tenant à reconnaître la qualité de co-employeur à la société mère de leur société.

Dans la 1<sup>ère</sup> espèce (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621), les salariés faisaient valoir à ce titre que :

- la société mère détenait 100 % du capital de la société filiale ;
- la société mère avait nommé le directeur général de la société filiale ;
- le directeur général de la société filiale était sous la dépendance hiérarchique directe d'un dirigeant de la société mère, à laquelle



il devait rendre compte régulièrement de sa gestion ;

- la société mère et la société filiale avaient des activités complémentaires.

Dans la 2<sup>nd</sup>e espèce (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-15.630), les salariés relevaient :

- une communauté d'intérêts et d'activités résultant de l'appartenance à un même groupe, qui se manifestait par :
  - la décision de restructuration de la filiale prise au niveau de la direction de la société mère ;
  - la tenue de la trésorerie de la société filiale par la société mère ;
- la société mère s'était directement chargée de négocier un moratoire à la place et pour le compte de sa filiale ;
- le dirigeant de la société filiale était placé sous la dépendance hiérarchique directe de la société mère ;
- la société mère décidait unilatéralement de l'attribution de primes exceptionnelles aux cadres de direction de la société filiale.

La Cour de cassation rappelle le principe selon lequel « *une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, hors de l'existence d'un lien de subordination, 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* ».

Plus particulièrement, la Haute juridiction ne reconnaît pas la qualité de co-employeur à la société mère, dès lors que :

- 1<sup>ère</sup> espèce (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621) :
  - la société filiale avait conservé son autonomie décisionnelle dans ses fonctions de production et le respect des réglementations, dans sa gestion comptable et dans celle des ressources humaines pour le personnel non cadre ;
  - l'intervention de la société mère dans la nomination des instances dirigeantes et du contrôle de leur action ou l'attribution d'une prime exceptionnelle aux cadres dirigeants, ainsi que dans la gestion financière de la filiale par le biais d'une convention d'assistance technique et de gestion de trésorerie, n'excédait pas la nécessaire coordination des actions économiques entre deux sociétés appartenant à un même groupe.
- 2<sup>nd</sup>e espèce (Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 17-15.630) :
  - la société filiale disposait d'une autonomie décisionnelle par rapport à la société mère, notamment dans la gestion sociale et financière de l'entreprise ainsi que dans la stratégie commerciale ou la production ;
  - les activités et clientèles de la société mère et de la société filiale étaient différentes.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



### TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :  
Réorganisation, Négociation  
collective et Restructuration



### TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

## 2016

Restez connectés avec Actance :

