

[Contrat de travail] Jurisprudence

## COEMPLOI : DEUX EMPLOYEURS POUR UN SEUL CONTRAT DE TRAVAIL... OU DEUX CONTRATS DE TRAVAIL POUR UN SEUL EMPLOYEUR

Si la notion de co-employeur « fait florès dans la jurisprudence de la chambre sociale »<sup>1</sup>, elle est la plupart du temps mobilisée pour offrir au salarié une pluralité de débiteurs lorsque l'employeur nominal avec lequel celui-ci a contracté ne fait plus face à ses obligations, notamment pour des raisons économiques<sup>2</sup>. Elle permet plus spécialement de partir à la recherche d'une personne solvable susceptible d'exécuter les obligations imposées par la loi ou la convention collective à la personne qualifiée d'« employeur », et d'attribuer le cas échéant cette qualité à une personne différente de celle indiquée dans le contrat de travail. Le cas le plus souvent visé est celui du salarié engagé dans les liens d'un contrat de travail vis à vis d'un employeur officiel, lequel peut se révéler comme n'étant pas l'employeur véritable, *id est* celui exerçant dans les faits le pouvoir de direction. La notion de coemploi peut alors conduire à donner deux employeurs au même salarié sur la base d'un seul contrat de travail et à déclarer ces deux là solidaires s'agissant de l'application des règles du droit du travail

Dans la décision rendue par les magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation le 12 décembre 2012, la notion de co-employeurs est utilisée dans une situation quelque peu différente, pour ne pas dire inverse : le salarié était titulaire de deux contrats de travail conclus avec deux employeurs différents, deux époux unis pour le meilleur et pour le pire... notamment pour supporter la condamnation des juges qui ne retiennent au final, malgré le dédoublement destiné à éviter le paiement d'heures supplémentaires, qu'un seul contrat de travail et un seul employeur.

Selon les cas de figure, la notion de coemploi permet donc autant de passer d'un à deux employeurs... que de deux à un (I). En toute hypothèse, elle permet de faire barrage à certaines pratiques de contournement du droit du travail (II).

### Résumé

Deux contrats de travail à temps partiel et complémentaires doivent être requalifiés en un seul et même emploi à temps plein dès lors que les éléments de fait soumis au juge permettent de constater la confusion des intérêts, de la gestion et du fonctionnement des deux exploitations gérées par des époux qui, au final, ne forment qu'un seul et unique employeur.

### Commentaire

#### I. Une application nouvelle de la notion de coemploi

**Pluriactivité et co-emploi.** Un salarié peut avoir plusieurs employeurs parce qu'il a conclu plusieurs contrats de travail. Rien d'illégal à cela. Le cumul d'emplois salariés est admis dès

<sup>1</sup> P. DARVES-BORNOZ, Notions d'unité économique et sociale et de co-employeurs, Dr. ouvrier 2009, p. 309.

<sup>2</sup> G. AUZERO, Les co-employeurs, in Les concepts émergents du droit des affaires, LGDJ 2010, p. 43s.

lors que le salarié reste en deçà des durées maximales de travail, qu'il respecte les termes de chacun de ses contrats (obligation d'exclusivité par exemple) et qu'aucune de ses activités ne fait concurrence à l'autre (obligation de loyauté). Malgré la proximité des termes, cumul d'emplois et co-emploi ne doivent pas être confondus. Si le premier désigne une situation de travail par principe licite, le second constitue en quelque sorte une sanction, un rétablissement des faits par les juges, par application du principe de réalité, lorsque l'employeur mentionné dans le contrat, n'est pas celui qui, en réalité, exerce le pouvoir de direction (appréciation des conditions de fait dans laquelle le travailleur exerce réellement son activité).

Dans l'affaire jugée par la chambre sociale de la Cour de cassation le 12 décembre 2012, les deux se rejoignent cependant dans la mesure où l'application de la théorie du coemploi vient sanctionner un faux cumul d'emplois, une fausse pluriactivité<sup>3</sup>. Un salarié agricole a, en effet, été engagé suivant deux contrats de travail à durée indéterminée à temps partiel, pour travailler sur deux exploitations différentes tenues par un couple : l'une par le mari, l'autre par l'épouse. L'analyse des faits révèle cependant le caractère fictif de ce cumul d'emplois qui n'était autre qu'un montage juridique destiné à éluder l'application de certaines règles de droit du travail.

**Mise en œuvre du critère de la « triple confusion ».** Qu'il s'agisse d'ajouter un employeur réel à un employeur officiel plus ou moins fictif, ou de faire disparaître un employeur fictif au profit (ou plutôt au détriment) de la seule personne exerçant réellement le pouvoir de direction, le critère utilisé par les juges est le même : celui de la « triple confusion » d'intérêts, d'activités et de direction<sup>4</sup>. Les mots utilisés dans l'arrêt ne sont pas strictement ceux-là, mais l'idée est la même : démontrer la confusion des situations (dans ce cas, au-delà de la dissociation des contrats). « Le salarié avait reçu de chacun des employeurs le même logement de fonctions... la nature des cultures nécessitait indistinctement l'emploi de machines identiques fournies par M. P. qui lui donnait seul des instructions... en réalité, le salarié travaillait de façon indifférenciée et sans respect des termes du contrat, sur les deux exploitations, ce qui démontrait l'imbrication étroite entre elles... ». La Cour de cassation approuve finalement les juges du fond qui, après appréciation souveraine des faits, constatent « la confusion des intérêts, de la gestion et du fonctionnement des exploitations des époux », caractérisent l'existence d'un seul et unique employeur du salarié, et requalifient les relations contractuelles à temps partiel et complémentaires « en un seul et même emploi à temps plein pour le compte des co-employeurs qu'étaient les époux P. ».

Eu égard au reproche qui a pu être fait à la chambre sociale de la Cour de cassation d'abandonner trop rapidement le critère de la subordination juridique au profit d'une analyse des rapports économiques entre les différentes personnes juridiques concernées<sup>5</sup>, on relèvera que les juges ont surtout prêté attention ici au critère de la confusion sous l'angle *social* conformément à l'objectif recherché (identifier le véritable employeur, quitte à en évincer un autre qui, à l'analyse, se révélerait fictif) : même logement de fonction, même matériel de travail, « donneur d'ordres » unique...

## II. Un même objectif : déjouer les tentatives de contournement du droit du travail

---

<sup>3</sup> L. CASAUX, La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, tome 231.

<sup>4</sup> P. MORVAN, Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocom) entre employeur et co-employeurs, JCP S 2010, 1407, spé n° 11.

<sup>5</sup> P. H. ANTONMATTEI, Groupe de sociétés : la menace du co-employeur se confirme ! *Semaine Sociale Lamy* 21 mars 2011, n° 1484.

**Montage fictif et fraude.** Sur la base des éléments de fait qui leur étaient soumis, les juges du fond constatent que le recours à deux contrats de travail pour le même salarié, bien que conclus avec deux exploitants différents, n'était qu'un montage fictif destiné à contourner les règles du droit du travail : exploitations agricoles séparées seulement de quelques kilomètres aisément joignables, même engins agricoles mis à disposition... bien que ces contrats soient formellement corrects, chacun mentionnant notamment la durée hebdomadaire du travail et sa répartition. « Si l'apparence résultant de la signature de deux contrats de travail conduit à considérer que M. M. effectuait des tâches pour le compte de chacun des deux époux de façon distincte et séparée, cette apparence ne résiste pas à l'analyse des réalités du travail accompli ».

Le salarié semble s'être aperçu assez rapidement des inconvénients de cette situation : le montant total des heures effectuées chaque semaine (45 heures), qui aurait donné lieu à paiement d'heures supplémentaires dans le cadre d'un contrat de travail unique, ne donne lieu à aucune majoration de rémunération avec deux contrats de travail à temps partiel juxtaposés. Probablement est-ce l'une des raisons pour lesquelles il donne sa démission deux ans après son embauche, après avoir réclamé vainement le paiement de rappel de salaires pour heures supplémentaires et congés payés.

**Solution sans fraude.** Chaque époux étant à la tête de sa propre exploitation, on peut penser que deux contrats de travail étaient bien nécessaires pour faire travailler le salarié, ouvrier hautement qualifié, au profit de l'une puis de l'autre exploitation... et objecter qu'un contrat de travail unique n'aurait pas permis de satisfaire le double besoin de main d'œuvre. Une solution existait pourtant, en dehors de la fraude : la constitution entre les époux d'un groupement d'employeurs, structure associative ou coopérative permettant de recruter un salarié dans le cadre d'un contrat de travail unique pour être mis tour à tour et en fonction des besoins au service des différents membres du groupement<sup>6</sup>.

**Condamnation solidaire des co-employeurs au paiement d'un rappel de salaires.** Les juges font droit à la demande de rappel de salaires formulée par le salarié et condamnent solidairement au paiement les co-employeurs. Ils rejettent en revanche son pourvoi incident qui contestait le nombre d'heures supplémentaires à régler, la cour d'appel ayant évalué forfaitairement ce nombre à défaut pour le salarié d'avoir rapporté des éléments suffisamment précis et déterminants permettant de faire droit à l'intégralité de sa demande. En additionnant simplement les durées hebdomadaires des deux contrats à temps partiel, il en résultait que le salarié effectuait *a minima* 10 heures supplémentaires chaque semaine, un calcul que la Cour de cassation juge juste et suffisamment précis.

**Cassation partielle néanmoins.** Plus surprenante est la cassation partielle dont fait l'objet l'arrêt des juges du fond, ceux-là ayant commis des erreurs, invoquées par les co-employeurs, dans le calcul des sommes dues au salarié : l'une portant sur les sommes dues au titre du repos compensateur, par méconnaissance des textes spécifiques applicables dans le secteur agricole qui figuraient pourtant dans les conclusions des employeurs qui ont été négligées, l'autre semble-t-il par mauvaise reprise des calculs faits par le conseil des prud'hommes...

Si l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 12 décembre 2012 est particulièrement intéressant du point de vue de la notion de co-emploi et de l'application nouvelle qu'il en propose, il est plus inquiétant dans ce qu'il laisse paraître du fonctionnement d'une justice à certains endroits trop expéditive... d'où sans doute, sa faible publicité.

---

<sup>6</sup> Dr. social octobre 2012, dossier spécial « Groupements d'employeurs » sous la direction de Lise CASAUX-LABRUNEE.

## Décision

Cass. soc. 12 décembre 2012, n° S 11-24.025, Petit *c./ Maegherman* ([N° Lexbase :](#)).

Cassation partielle, Cour d'appel de Bourges (chambre sociale) 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Textes visés : art. 455 du Code de procédure civile

Mots-clés : contrat de travail, temps partiel, cumul d'emplois, fraude, co-employeurs, heures supplémentaires.

Liens base :