

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



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

Le coemploi fait encore parler de lui

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Le coemploi fait encore parler de lui
Note sous Soc., 15 janvier 2025, n° 23-11.765, publié

Mise en perspective. Depuis que la Cour de cassation a renouvelé la définition du coemploi (Soc., 25 novembre 2020, n° 18-13.769, publié : *BJT*, janvier 2021, p. 21, note G. DUCHANGE), deux décisions importantes ont été rendues en la matière : l'une où, chose rarissime, la caractérisation du coemploi a été retenue par la Haute juridiction (Soc., 23 novembre 2022, n° 20-23.206, publié : *BJT*, janvier 2023, p. 37, nos obs. ; *BJS*, février 2023, p. 51, note G. AUZERO) ; une autre où l'on apprend que le coemploi peut s'appliquer en dehors des groupes de sociétés (Soc., 9 octobre 2024, n° 23-10.488, publié : *BJT*, décembre 2024, p. 20, nos obs. ; *ibid.*, janvier 2025, p. 57, note S. RIANCHO). Alors que l'on pensait en avoir fini avec le coemploi, ce dernier ressurgit dans un arrêt rendu le 15 janvier 2025 (n° 23-11.765, publié au Bulletin et aux Lettres de chambre). Cette fois-ci, il est confronté à la prescription (sur cette notion, v. not. « La prescription en droit du travail. Étude de la chambre sociale », in *Recueil annuel des études*, 2023, p. 89). Il s'agit certes de questions technico-juridiques mais qui permettent de s'interroger sur la nature des liens entre le coemployeur et le salarié, et entre les coemployeurs eux-mêmes.

L'espèce. Une salariée a été engagée le 15 mai 2006 par la société *Setaffaires*. Alors qu'elle se trouvait en congé parental d'éducation, elle a découvert par la presse locale, courant 2012, la fermeture du magasin où elle travaillait. Interrogé par la salariée, le gérant l'a informé que la société avait été reprise. Il l'invitait à contacter son nouvel employeur à savoir la société *Setaffaires Limited* dont le siège social était à Londres. Commence à poindre la suspicion de fraude... Restant sans nouvelle de la part du nouvel employeur, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 13 décembre 2012. Elle a demandé que soit reconnu le caractère abusif de la rupture de son contrat de travail intervenue sans licenciement, le 5 novembre 2012, date de la fin de son congé parental. Par jugement du 16 juin 2014, le conseil des prud'hommes de Sète lui a donné raison en condamnant son dernier employeur anglais.

Par la suite, la salariée a appris que l'activité de la société *Setaffaires* – l'employeur originel – s'était poursuivie malgré la cession de parts sociales et sa radiation et que le gérant était également dirigeant d'une société dénommée *Gigaffaires* exploitant un autre magasin de la même enseigne. On relèvera l'originalité des dénominations sociales... Le 4 mars 2016, elle saisit à nouveau la juridiction prud'homale, mais cette fois-ci en demandant à voir reconnaître la qualité de coemployeur à l'encontre, non pas de l'employeur anglais, mais de la société *Setaffaires* en tant que primo-employeur, de la société *Gigaffaires* et de leur gérant afin d'obtenir leur condamnation solidaire relativement à l'indemnisation de la rupture de son contrat de travail. Les protagonistes patronaux ont opposé de nombreux moyens processuels dont un nous intéresse particulièrement, en l'occurrence une fin de non-recevoir tirée de la prescription. Plus précisément, ils considèrent que l'action visant à reconnaître la qualité de coemployeur est prescrite depuis le 5 novembre 2014, soit deux ans après la rupture du contrat. Par un jugement du 17 juin 2019, les conseillers prud'homaux sétois écartent cette fin de non-recevoir et reconnaissent la qualité de coemployeur aux deux sociétés et à leur gérant. Soit dit en passant, la qualité de coemployeur est ici reconnue à une personne physique à travers le critère, à l'époque, de la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction. La cour d'appel de Montpellier confirme le jugement sur ces points, mais écarte la qualité de

coemployeur de la société primo-employeur sûrement car elle n'existe plus (CA Montpellier, 7 décembre 2022, n° 19/04742).

Il est important de relever que, parallèlement aux deux instances civiles, une procédure pénale a été diligentée à l'encontre du gérant. Il a d'abord été déclaré coupable d'organisation frauduleuse d'insolvabilité. Le juge pénal avait par ailleurs reçu la constitution de la salariée en tant que partie civile (T. correct. Sète, 28 février 2017). Ces dispositions ont finalement été infirmées en appel (CA Montpellier, 28 février 2024).

Pour revenir au procès civil, la Cour de cassation a validé le raisonnement des juges du fond en décidant que l'action en reconnaissance de la qualité de coemployeur n'était pas prescrite. Elle délivre également de précieux indices sur le point de départ du délai de prescription.

Délai de prescription de l'action en reconnaissance de la qualité de coemployeur. Après avoir visé et rappelé le contenu des articles 2224 du Code civil (selon lequel « *les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* ») et L. 1471-1, alinéa 1^{er}, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (« *toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* », le délai de deux ans ayant été raccourci à un an depuis les ordonnances dites *Macron* en ce qui concerne la rupture du contrat de travail), la Cour de cassation énonce l'attendu de principe selon lequel « *il résulte de la combinaison de ces textes que l'action visant à la reconnaissance d'une situation de co-emploi revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du Code civil* ». Autrement dit, la Haute juridiction refuse d'appliquer au coemploi la règle selon laquelle la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée (sur cette règle, v. not. J. ICARD, « La prescription dépend de la nature de la créance de l'objet de la demande », *SSL* 2023, suppl., n° 2052, p. 41). Une des branches du moyen au pourvoi faisait justement valoir que les créances invoquées étaient toutes nées de la rupture du contrat de travail et que, par conséquent, le délai biennal de l'époque devait s'appliquer. Ce n'est pas le raisonnement de la Cour de cassation qui considère que l'action en reconnaissance de la qualité de coemployeur ne se confond pas avec une action portant sur la rupture du contrat de travail.

L'action en reconnaissance de la qualité de coemployeur se rattache ainsi à la caractérisation d'un contrat de travail ou, plus précisément, à « *l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail* » qui, elle aussi, relève de la prescription quinquennale de droit commun (Soc., 11 mai 2022, 2 arrêts, n° 20-14.421, publié et n° 20-18.084, publié : *JCP G* 2022, 864, note G. LOISEAU ; *BJT*, octobre 2022, p. 29, note V. ORIF). L'arrêt du 15 janvier 2025 offre donc un argument de plus à ceux qui considèrent que la nature du lien entre le coemployeur et le salarié est contractuelle (G. AUZERO, « La nature juridique du lien de coemploi », *SSL* 2013, n° 1600, p. 8 ; Y PAGNERRE, « Coemployeur : tiers ou partie au contrat de travail », *JCP S* 2015, 1436. *Contra* P. MORVAN, « L'identification du coemployeur », *JCP S* 2013, 1438 ; G. LOISEAU, « L'identification des effets du coemploi », *ibid.*, 1439, cité par l'avocate générale référendaire de la Cour de cassation dont l'avis, disponible sur le site internet de la cour, n'a pas été suivi).

Dans un attendu ultérieur, la Cour de cassation précise que les « *actions relatives aux demandes salariales et indemnitaires consécutives à la reconnaissance d'une situation de co-emploi [restent quant à elles] soumises au délai de prescription déterminé par la nature de la créance invoquée* ». *A priori*, ce deuxième attendu semble contradictoire avec le premier. En réalité, il faut ici distinguer l'action exercée à l'encontre de l'employeur déclaré de celle exercée à l'encontre d'un potentiel coemployeur. Alors que la première action est soumise au délai de prescription issu de l'article L. 1471-1 du Code du travail car découlant de la nature des indemnités de licenciement, la seconde est une action personnelle dépendante de la prescription quinquennale issue de l'article 2224 du Code civil.

La durée est certes un enjeu important de la prescription. Son point de départ est tout autant primordial.

Point de départ du délai de prescription. Ici, les dispositions du Code civil et du Code du travail sont assez similaires. C'est seulement « *à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* » (C. trav., art. L. 1471-1) ou « *à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* » (C. civ., art. 2224) que le délai de prescription court. On parle alors de point de départ « flottant » ou « glissant » (v. not. J. KLEIN, « Le point de départ de la prescription dans les relations de travail », *SSL* 2023, n° 2052, p. 5). En ce qui concerne l'action en requalification d'un contrat de travail, la Cour de cassation avait précisé que « *le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit* » (Soc., 11 mai 2022, 2 arrêts : *op. cit.*). Si l'on transpose cette solution à l'action en reconnaissance d'un coemployeur, le point de départ du délai de prescription commence en principe à courir à partir de la rupture du contrat de travail.

Mais la singularité des faits de l'espèce a conduit la Cour de cassation à décaler le point de départ du délai de prescription. Dans notre arrêt à commenter, la Haute juridiction précise ainsi que « *lorsque la situation de co-emploi a été révélée au salarié par la découverte d'une fraude, le point de départ de ce délai est à la date à laquelle celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits, révélant l'existence de la fraude, lui permettant d'exercer son droit* ». La fraude décale ainsi encore un peu plus le point de départ de la prescription. Ce décalage temporel ne vaut d'ailleurs pas seulement pour l'action en reconnaissance d'un coemployeur, mais également pour toutes les actions en découlant. En effet, la Cour de cassation ajoute que « *ce point de départ est également applicable aux actions relatives aux demandes salariales et indemnitaires consécutives à la reconnaissance d'une situation de co-emploi* ». Concrètement, le point de départ du délai de prescription de l'action en reconnaissance de la qualité d'employeur courait à partir de la citation de la salariée par le procureur de la République devant le tribunal correctionnel courant 2016, date à laquelle elle avait été en mesure de connaître l'organisation frauduleuse d'insolvabilité. Cette action se prescrivait donc courant 2021. C'est également courant 2015 que commençait à courir le délai de prescription de deux ans relatif à l'indemnisation de la rupture du contrat de travail à l'encontre du primo-employeur. La salariée était donc largement dans les temps !

Interruption du délai de prescription. Une dernière question à laquelle la Cour de cassation n'a pas eu à répondre – la prescription étant écartée – était celle de savoir si la première

instance prud'homale avait ou non interrompu le délai de prescription de l'action de la seconde instance prud'homale. En la matière, il existe des règles spéciales et de droit commun. En droit du travail, « *la saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription* » (C. trav., art. R. 1452-1, al. 2). Sous l'influence du principe d'unicité d'instance, la Cour de cassation a précisé qu'« *en principe, si l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat* » (v. not. Soc., 8 avril 2010, n° 08-42.307, Bull. civ. V, n° 91 ; 26 mars 2014, n° 12-10.202, Bull. civ. V, n° 88 ; 15 septembre 2021, n° 19-24.011, publié : RDT 2021, p. 663, note S. MRAOUAHI). Mais comme le relève l'Avocate générale, cette jurisprudence ne s'applique pas en l'espèce dans la mesure où les instances ne sont pas identiques, les parties patronales étant distinctes.

En droit commun, « *l'interpellation faite à l'un des débiteurs solidaires par une demande en justice [...] interrompt le délai de prescription contre tous les autres* » (C. civ., art. 2245). Mais encore faut-il que « *la solidarité [soit] légale ou conventionnelle* » car « *elle ne se présume pas* » (C. civ., art. 1310). Or, la source du coemploi étant jurisprudentielle, l'obligation reliant les coemployeurs ne peut pas être solidaire, mais *in solidum*. C'est la raison pour laquelle ces derniers ne peuvent pas bénéficier des effets « secondaires » de la solidarité et notamment du fait que l'interruption de la prescription à l'égard de l'un vaut pour tous les autres. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation, sur un avis de la chambre sociale, a d'ailleurs décidé qu'« *en l'absence de solidarité entre les deux co-employeurs [en leur qualité d'associés d'une association d'avocats à responsabilité professionnelle individuelle], l'interruption de la prescription de l'action à l'égard de l'un demeurerait sans effet à l'endroit de l'autre* » (Civ., 1^{ère}, 8 mars 2023, n° 20-16.475, publié : BJS, mai 2023, p. 28, note J.-F. BARBIÉRI). En définitive, que l'on se place sur le terrain du droit spécial ou du droit commun, la prescription de l'action à l'encontre d'un potentiel coemployeur ne peut pas être interrompue par une autre action introduite à l'encontre du primo-employeur.

Mots-clés : prescription quinquennale ; article 2224 du code civil ; action en reconnaissance d'une situation de coemploi ; action personnelle ; point de départ du délai de prescription ; interruption du délai de prescription.