



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

*FLUX ET REFLUX DU « CO-EMPLOI » EN MATIÈRE DE SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL. UN ENJEU MAJEUR POUR LES SOCIÉTÉS-MÈRES*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Revue Lamy droit des affaires, N° 88, 1er décembre 2013

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

*FLUX ET REFLUX DU « CO-EMPLOI » EN MATIÈRE DE SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL. UN  
ENJEU MAJEUR POUR LES SOCIÉTÉS-MÈRES*

*Aujourd'hui comme hier, l'actualité jurisprudentielle est marquée non seulement par une extension remarquable de l'obligation patronale de sécurité mais également par un recours non moins spectaculaire au concept de co-emploi, devenu « objet de tous les fantasmes » (expression empruntée à Champeaux F., Semaine sociale Lamy, n° 1600, p. 7).*

[CA Paris, Pôle 6, ch. 12, 24 oct. 2013, no RG : 12/05650, Société Areva c/ X.]

Extension de l'obligation de sécurité, d'abord, comme en témoigne son élargissement thématique (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 8 nov. 2012, n° 11-23.855 ; Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-18.485) mais aussi spatiotemporel (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-22.875, Bull. civ. V, n° 287) : une évolution d'autant plus importante que les conséquences de sa violation ont été considérablement accrues par la décision du Conseil constitutionnel relative aux conséquences d'une faute inexcusable (Cons. const. QPC, 18 juin 2010, n° 2010-8. À noter que la Cour de cassation vient de consacrer, dans un arrêt du 11 juillet 2013 [Cass. 2<sup>e</sup> civ., 11 juill. 2013, n° 12-15.402], la conventionalité du régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dus à une faute inexcusable de l'employeur).

Expansion du concept de co-emploi également, comme en atteste en dernier lieu l'affaire dite « *des conti* » : des faits ayant conduit le Conseil de prud'hommes de Compiègne à invalider le licenciement de près de 700 anciens salariés de l'usine Continental de Clairvoix pour défaut de motif économique et non-respect des obligations de reclassement mais également à qualifier de « *coemployeur* » la société mère allemande, la condamnant ainsi à indemniser *in solidum* les salariés (Cons. prud.'h Compiègne, 30 août 2013, n° 11/00319).

Dans ce contexte, nul doute que l'analyse privilégiée par la cour d'appel de Paris dans une affaire dont les faits se situaient à l'interface de ces deux évolutions majeures rassurera les sociétés mères confrontées au risque de qualification de « *co-employeur* ». Les faits sont connus. Il s'agissait d'un salarié décédé en juillet 2009, à l'âge de 59 ans, d'un cancer du poumon, reconnu maladie professionnelle par la Sécurité sociale, alors qu'il avait travaillé de 1978 à 1985 dans une mine exploitée par la société Cominak, filiale de droit nigérien d'Areva : des faits constitutifs, selon le TASS de Melun, d'une faute inexcusable que

le groupe Areva aurait commise en tant que « *co-employeur* » de cet ancien salarié d'une filiale du groupe qui exploitait donc au Niger une mine d'uranium (TASS Melun, 11 mai 2012, n° 10-00924).

Appelée à se prononcer sur la réalité d'une telle situation de co-emploi, c'est une analyse rigoureuse de ce concept que la cour d'appel a alors fait prévaloir dans son arrêt rendu le 24 octobre 2013. Certes, elle reprend à son compte cette solution, affirmée depuis 2011 (Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-69.199, Bull. civ. V, n° 23, *Jungheinrich* ; cf. Bailly P., Les limites de la cessation d'activité, Semaine sociale Lamy, suppl. au n° 1504, p. 27) selon laquelle il n'est pas indispensable d'identifier un lien de subordination juridique (entre le salarié et une autre société que son employeur nominal) pour caractériser un lien de co-emploi. Mais si elle en conclut donc que la démonstration d'une « *confusion d'activité, d'intérêts et de direction* » est suffisante pour une telle qualification, elle semble l'avoir soumise à des conditions beaucoup plus strictes que celles retenues par le TASS de Melun : s'appuyant sur le même type de considérations que celles identifiées dans la jurisprudence *Jungheinrich*, la cour d'appel semble ainsi avoir déduit d'un certain nombre d'éléments convergents l'absence de toute situation de co-emploi.

C'est ainsi que, s'interrogeant sur une éventuelle situation de dépendance entre les sociétés en cause, la Cour d'appel constate que la société Cominak « *n'est pas, au sens juridique du terme, une filiale de la société mère Areva puisque, en disposant de 34 % des actions, (cette dernière) ne détient pas plus de la moitié du capital social de la société Cominak, seuil défini par l'article L. 233-1 du code du commerce pour qu'une société devienne filiale d'une société actionnaire* ». En outre, « *elle partage ce capital social avec trois autres actionnaires dont il n'est pas contesté qu'ils ont une existence légale, sont des personnes morales distinctes et possèdent 31 % des actions pour l'État nigérien, 25 % pour la société japonaise Ourd et 10 % pour la société espagnole Enusa* ».

Se plaçant sur le terrain d'une éventuelle immixtion de la société mère dans l'administration et la gestion de sa « *filiale* », la cour d'appel observe ensuite « *qu'il [n'a pu être] démontré aucun acte d'immixtion de la [première] dans l'administration et la direction de la [seconde], aucune gestion commune de personnel, de dépendance hiérarchique entre les salariés de la société Cominak et ceux de la société Areva NC, de directives données par cette dernière qui ôteraient à la société Cominak toute autonomie dans la gestion de son activité* ».

Sur le terrain de l'activité économique, la Cour d'appel rejette encore les arguments du TASS de Melun fondés sur « *l'identité d'objet social des deux sociétés, l'identité d'activités, l'exploitation en commun du même site (...), enfin sur la responsabilité technique, économique sociale et financière que la société Areva NC aurait volontairement endossée* ».

Dernier point décisif pour conclure à l'absence de co-emploi : le fait que *l'engagement unilatéral volontairement conclu* par Areva et qui portait sur l'ensemble des activités minières qu'elle exerce, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses filiales étrangères ne pouvait s'analyser « *comme une*

*reconnaissance de sa qualité d'employeur ou de co-employeur à l'égard [du salarié], qui n'est juridiquement, ni son salarié, ni un salarié de sa filiale ».*

Dés lors, la conclusion s'imposait : c'est « à tort que le TASS [a pu conclure] que la société Areva NC (...) avait la qualité de co-employeur à l'égard [du salarié] et qu'elle avait, en cette qualité, commis une faute inexcusable ».

Sans doute, cette solution freinant l'expansion du concept de co-emploi apaisera alors – pour un temps au moins – les sociétés mères françaises que la Cour de cassation contraint déjà à respecter leur obligation de sécurité vis-à-vis de leurs salariés expatriés (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-22.875, Bull. civ. V, n° 287). De même seront vraisemblablement rassurés ceux craignant une jurisprudence trop laxiste concernant ce concept et redoutant qu'on en agite « *le spectre* » pour atteindre la société mère (*cf.* Champeaux F., art. préc. ; *cf.* Pagnerre Y., L'extension de la théorie des co-employeurs, source de destruction du droit du travail ?, JCP S 2011, n° 1423).

Et pourtant, cette affaire n'illustre-t-elle pas clairement le hiatus existant entre l'intention affichée d'une société – au travers notamment de ses engagements « *éthiques* » – et la crainte qu'on ne la prenne – juridiquement – au mot ? En tout cas, c'est en pareil contexte que prend sens la proposition de loi qui vient d'être déposée, le 6 novembre 2013, sur le devoir de vigilance des grandes entreprises françaises vis-à-vis de leurs filiales, de leurs sous-traitants et fournisseurs à l'étranger (proposition de loi de M. Le Roux et autres relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, n° 1524, déposée le 6 novembre 2013 : voir le commentaire *supra*). Reste à savoir ce que l'avenir réservera à cette initiative parlementaire.