



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

*CARACTÉRISATION DU LIEN DE SUBORDINATION ENTRE UN SALARIÉ TRAVAILLANT
DANS UNE FILIALE ÉTRANGÈRE ET LA SOCIÉTÉ MÈRE*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : **Recueil Dalloz 2000 p.381**

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

CARACTÉRISATION DU LIEN DE SUBORDINATION ENTRE UN SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UNE FILIALE ÉTRANGÈRE ET LA SOCIÉTÉ MÈRE

« La concentration des sociétés invite les salariés à la mobilité au sein d'un même groupe. Cette mobilité est acceptée - et acceptable - si elle ne signifie pas exclusion de la société d'origine, mais s'accompagne au contraire d'une possibilité de retour » (I. Vacarie, La mobilité du personnel au sein des groupes de sociétés, Dr. soc. 1989, p. 462).

La remarque vaut pour les groupes de dimension nationale et plus encore pour les groupes internationaux. En ce qui concerne ces derniers, l'art. L. 122-14-8 c. trav. impose à la société-mère française l'obligation de rapatrier et de reclasser, en son sein, dans un emploi compatible avec ses précédentes fonctions, le salarié licencié par la filiale étrangère à la disposition de laquelle il a été mis. Subsidiairement, en cas d'impossibilité de reclassement, le texte envisage le congédiement du salarié, indépendamment du licenciement prononcé par la filiale (Cass. soc., 19 mai 1999, Dr. soc. 1999, p. 1110, obs. M.-A. Moreau). Mais la mise en oeuvre de l'art. L. 122-14-8 suppose la réunion de conditions qui en réduisent le champ d'application. En particulier, pour pouvoir en bénéficier le salarié doit avoir travaillé au sein de la société-mère (Cass. soc., 18 déc. 1984, Jurispr. soc. UIMM, n° 87-489, p. 293), ce qui n'était pas le cas dans l'espèce ici commentée. La question se pose alors de savoir si l'obligation de reclassement du salarié ou, à défaut, celle de procéder à un licenciement ne peut exister en dehors de ce texte.

L'arrêt rendu le 26 oct. 1999 par la Chambre sociale de la Cour de cassation apporte une réponse affirmative.

Sans répondre précisément aux moyens du pourvoi qui concernaient les conditions d'application de l'art. L. 122-14-8, la Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel de Versailles en se fondant, non pas comme cette dernière semblait l'avoir fait, sur l'art. L. 122-14-8, mais sur la constatation par les juges du fond d'un lien de subordination entre le salarié et la société-mère et

donc sa qualité d'employeur.

L'obligation de reclassement du salarié licencié par une filiale et l'obligation subsidiaire de licenciement à la charge de la société-mère du groupe existent donc indépendamment de l'application de l'art. L. 122-14-8 c. trav., dès lors qu'un lien de subordination peut être relevé entre le salarié et la société-mère. Cette subordination n'est cependant pas comparable à celle qui caractérise le contrat de travail en droit interne : les juges n'exigent pas, comme le soutenait le pourvoi, la direction effective du salarié. En l'espèce, ont été jugé suffisants, d'une part, l'engagement du salarié et son affectation initiale par la société-mère, d'autre part, le fait qu'elle ait continué à exercer un pouvoir de direction et de contrôle à son égard, en ayant notamment décidé et organisé son affectation en Argentine, fixé ses primes d'objectif et d'intéressement et établi les « fiches d'évaluation ».

Légitimement protectrice des droits des salariés tenus à une obligation de mobilité internationale, cette jurisprudence conduit néanmoins à s'interroger sur l'intérêt de l'art. L. 122-14-8 dont les conditions de mise en oeuvre sont, globalement, plus restrictives que celles de l'obligation prétorienne.

Il semble cependant que, si cette dernière suppose que soit établie une certaine subordination personnelle du salarié à l'égard de la société-mère, en revanche le lien de filialisation existant entre la société-mère et la filiale étrangère suffit à établir la subordination du salarié nécessaire à l'application de l'art. L. 122-14-8 (cf. Coursier, Dr. soc. 1994, p. 20).

L'obligation légale n'aurait-elle pas, par ailleurs, des effets plus énergiques que l'obligation jurisprudentielle ? Il est vrai que l'art. L. 122-14-8 impose à la société-mère une obligation de rapatriement du salarié qui, selon une opinion doctrinale, ne peut résulter de l'existence d'un lien contractuel (P. Coursier, *op. cit.*, p. 23 ; J.-Cl. Travail, Salarié détaché dans une filiale étrangère, Fasc. 30-90, n° 13 et 14) Ne peut-on néanmoins trouver dans l'obligation de loyauté des parties au contrat un fondement à l'obligation de rapatriement du salarié par la société-mère ? (*A contrario*, on peut relever que seule la qualité de co-employeur permet de retenir la responsabilité solidaire de

la société-mère pour des sommes dues par la filiale au titre du travail accompli pour son compte :
Cass. soc., 10 févr. 1998, JDI 1999, p. 144, note S. Dion-Loye).