

**CONTRAT DE TRAVAIL** Employeur – Qualité – Licenciement collectif au sein d'un groupe de sociétés – Société-mère – Reconnaissance – Conditions – Confusion d'intérêts, d'activité et de direction.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 juillet 2014  
Molex automotive contre X et a. (p. n°13-15.208)

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, statuant sur contredit, que la société Molex automotive (la société MAS) a été créée le 17 février 2004, sous forme de société à responsabilité limitée à associé unique, la société de droit américain Molex International Inc, filiale de la société Molex Incorporated (la société Molex Inc) ; que

le 6 novembre 2008, le comité d'entreprise de la société MAS a été informé du projet de fermeture définitive du site de Villemur-sur-Tarn ; qu'un plan de sauvegarde de l'emploi concernant les deux cent quatre-vingts salariés de l'entreprise a été finalisé les 10 et 15 septembre 2009 ; que le 1<sup>er</sup> octobre 2009, les salariés de la société MAS ont fait l'objet d'un licenciement collectif pour motif économique ; que Mme Alunni X...et cent quatre-

vingt-neuf salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement des indemnités de rupture par la société Molex Inc ; que le 4 novembre 2010, le tribunal de commerce de Paris a prononcé la liquidation judiciaire de la société MAS et désigné M. N..., en qualité de mandataire liquidateur ;

Attendu que pour dire que le conseil de prud'hommes est compétent pour connaître du litige opposant les salariés à la société Molex Inc et à Monsieur N..., pris en qualité de liquidateur de la société MAS, les arrêts retiennent que cette dernière était dirigée par des cogérants nommés par la société Molex Inc, que le protocole entre la société MAS et l'Etat était signé par Mme Y...vice-présidente de la société Molex Inc et que les dirigeants de la société ne pouvaient engager celle-ci au delà d'un certain plafond, alors que le gérant de la société MAS avait été condamné pénalement du chef de délit d'entrave, que la société mère est intervenue pour la fermeture du site de Villemur-sur-Tarn et pour faire fabriquer aux USA les pièces jusque là fabriquées par la société MAS ainsi que pour produire des pièces pour être stockées par la société Power et Signal pour prévenir un risque de grève ;

Attendu cependant que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, 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 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et que la société mère ait pris dans le cadre de la politique du groupe des décisions affectant le devenir de la filiale et se soit engagée à fournir les moyens nécessaires au financement des mesures sociales liées à la fermeture du site et à la suppression des emplois, ne pouvait suffire à caractériser une situation de co-emploi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'ils rejettent la fin de non-recevoir tirée de la confusion entre les sociétés Molex Inc et Molex International Incorporated, les arrêts rendus le 7 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Aubert-Montpeyssen, rapp. – Mme Courcol-Bouchard, av. gén. – Me Foussard, SCP Didier et Pinet, SCP Ortscheidt, av.)

## Note.

La saga juridique *Molex* est loin d'être finie et connaît un nouveau rebondissement où le co-emploi défraye une fois de plus la chronique (1). Alors que la Cour d'appel de Toulouse avait reconnu la maison-mère américaine Molex co-employeur, belle victoire judiciaire pour les 187 salariés licenciés de la filiale liquidée de Villemur-sur-Tarn, la Chambre sociale a cassé, le 2 juillet dernier, l'arrêt rendu le 7 février 2013. Entre flux et reflux, on pourrait adresser à la Chambre sociale le cri de Faust à Méphisto : « *Avec toi je suis toujours dans l'incertain* ».

Notion prétorienne, le co-emploi est à utiliser avec prudence, tant le concept est incertain. Au fil des affaires, la notion a été mobilisée par les juges afin d'engager la responsabilité sociale des sociétés-mères dans le cas de fermeture d'une filiale dans un groupe. Le co-emploi est une technique d'imputation de la responsabilité de la cessation d'activité d'une filiale et des licenciements économiques à la société-mère (2). L'affaire *Molex* relance le débat autour de la notion et témoigne des inquiétudes des entreprises quant à l'aléa de l'intervention de la société-mère dans la liquidation de la filiale en difficulté (3). Elle interroge le degré d'intervention de la société-mère qui conduit à caractériser une situation anormale.

Si l'arrêt rendu par la Chambre sociale dans l'affaire *Molex* confirme l'étroitesse de la notion de co-emploi et son utilisation exceptionnelle par les juges pour ajouter un débiteur au paiement des indemnités des salariés licenciés économiquement (1.), en creux il révèle la retenue des juges dans la réparation des anormalités économiques organisées par le droit des sociétés, critiquable en temps de crise de l'emploi et du paysage industriel national (2.).

### 1. Le co-emploi : une notion étroite, une solution exceptionnelle

L'affaire donnant lieu à l'arrêt commenté est celle d'une bataille juridique des salariés d'une filiale liquidée contre la société-mère, jugée responsable de la cessation d'activité et des suppressions d'emplois (a). Elle permet de formuler des observations sur la caractérisation par la Chambre sociale des critères du co-emploi : la triple confusion et l'immixtion, confirmant la jurisprudence constante en la matière (b).

(1) *Le Monde*, 2 juill. 2014.

(2) E. Peskine, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés-mères en matière de licenciement pour motif économique », *R.D.T.* 2012, p. 351.

(3) B. Reynès, « Groupes de sociétés : la théorie du co-emploi », *J.C.P.S.* n°27, 2012, p. 11.

### a. L'affaire Molex : une bataille juridique en plusieurs actes

En 2004, la société Molex International Inc., filiale du groupe Molex, crée la SARL à associé unique Molex Automotive (MAS) afin de développer et commercialiser des composants pour le secteur automobile. Plus tard, la filiale Molex CV Holdings Inc. entre au capital. Le 6 novembre 2008, le comité d'entreprise est informé de la décision du groupe de fermer le site de Villemur-sur-Tarn. Un plan social est conclu en septembre 2009, complété par un accord entre MAS, l'État et un fonds commun de placement à risques. Le licenciement des salariés est notifié le 1<sup>er</sup> octobre 2009. Les sociétés du groupe saisissent le Tribunal de commerce pour voir prononcer la dissolution anticipée de la société MAS et demandent la désignation d'un liquidateur. La cessation de paiement est déclarée par jugement du 4 novembre 2010.

Les salariés estiment que la société-mère américaine Molex Inc. doit être tenue conjointement responsable avec les filiales Molex International Inc. et Molex CV Holdings Inc. 187 d'entre eux saisissent les prud'hommes de Toulouse afin de voir les sociétés déclarées débitrices du paiement des indemnités. Les dirigeants américains plaident que seule une juridiction américaine est compétente pour connaître du litige. À leur grande surprise, le juge confirme sa compétence (4). La Cour d'appel (5) confirme cette décision et, en raison de la confusion des intérêts, des activités et de direction entre la filiale française et la société mère-américaine, requalifie cette dernière de co-employeur.

La Cour d'appel induit la confusion de direction de plusieurs éléments de fait, comme la présence de dirigeants communs aux diverses sociétés, le financement du PSE par la société-mère. Elle relève que des personnes disposant de mandats au sein de la société-mère négocient et signent des engagements, tels l'accord avec le fonds de placement, au nom de la filiale, alors même que ces personnes n'ont aucune fonction officielle au sein de la filiale. Enfin, elle considère que la décision de faire produire des pièces dans un autre site pour modifier l'approvisionnement et le stockage, ainsi que la décision

de dupliquer des pièces caractérisent la confusion d'intérêts et d'activité des diverses sociétés impliquées. Or, imagine-t-on un groupe où il n'y ait pas de dirigeants communs, ni un minimum d'implication financière ? Certainement plus sensible à la réalité économique des groupes de sociétés, la Chambre sociale, s'appuyant sur sa jurisprudence antérieure, vient censurer la motivation de la Cour d'appel et relativiser la portée du co-emploi.

### b. Une appréciation de jurisprudence constante des critères du co-emploi

Au regard du fond du droit, à savoir l'analyse des critères constituant le co-emploi, l'arrêt de la Chambre sociale n'innove pas et s'insère dans le périmètre établi par sa jurisprudence antérieure. La formule en est une synthèse et semble rédigée comme pour encadrer les envolées sociales des décisions futures.

Dans un premier temps, elle rappelle qu'il n'est pas nécessaire, pour qualifier une société de co-employeur, de prouver un lien de subordination lorsque la confusion d'intérêts, d'activités et de direction est établie, solution classique s'il en est (6). Dans un second temps, elle réaffirme le principe de nécessaire immixtion de la mère dans la gestion économique et sociale de la fille comme critère déterminant, ce qui correspond à la recherche du « véritable décideur » (7). La Cour reprend ici un raisonnement connu depuis l'arrêt *Sodimédical* (8). Elle réaffirme ainsi que, plus qu'une simple confusion, il faut rechercher une immixtion directe de la société-mère, preuve que la filiale a été dessaisie de tout pouvoir et a perdu son autonomie industrielle et commerciale (9), ou son autonomie financière et de gestion du personnel sous les ordres de la société-mère (10). Une piqûre de rappel bien salutaire.

Sur la question du degré d'immixtion, l'arrêt se montre plus novateur. La Chambre sociale souligne que le fonctionnement économique inhérent au groupe implique une « nécessaire coordination des actions économiques » et un « état de domination économique ». De sorte que, plus qu'un simple contrôle politique et économique, le co-emploi implique une anomalie issue de la triple confusion

(4) Conseil des prud'hommes de Toulouse, 28 juin 2012.

(5) CA Toulouse, 4<sup>ème</sup> chambre, section 1, 7 fév. 2013, n° 12/04150, *Sté Molex Inc.*, Bull. Joly Sociétés, n° 5, 2013, p. 361, n. B. Saintourens.

(6) Cass. Soc. 28 sept. 2011, n° 10-12278 à n° 10-13386, *Metaleurop*.

(7) P. Bailly, « Actualité des licenciements économiques », S.S.L. n° 1058, 2011 ; E. Peskine, « La responsabilisation des sociétés-mères », Dr. ouv. 2013, p. 159.

(8) Cass. Soc. 18 déc. 2013, n° 12-25693, *Sodimédical* ; sur les étapes précédentes de cette affaire, on se reportera à P. Darves-Bornoz « Lutter contre la désindustrialisation : la saga des Sodimédical », Dr. ouv. 2012 p. 523.

(9) Cass. Soc. 18 janv. 2011, n° 09-69199, *Société Jungheinrich finances holding c/ M.D. et a.*, Dr. ouv. 2011, p. 273 n. P. Darves-Bornoz, J.C.P. S. 2011, n° 1065, n. P. Morvan ; Cass. Soc. 30 nov. 2011, n° 10-22964 à n° 10-22985, *Sté Jungheinrich AG c/ M.M. et a.*, Bull. Joly Sociétés, 2012, p. 168, n. G. Loiseau.

(10) Cass. Soc. 15 fév. 2012, n° 12-13897.

d'activité, de direction et d'intérêts (11). L'attendu est similaire à la formule de l'affaire *Metaleurop*, où la Cour relevait que le co-emploi dépasse « *la simple communauté d'intérêt et d'activité* ». Ainsi, la Chambre sociale précise que seuls une anomalie de fonctionnement du groupe et l'abus caractérisé par l'ingérence dans les affaires et la perte d'autonomie de la filiale démontrent une immixtion. Elle rappelle, à juste titre, qu'il ne faut pas confondre le mode de fonctionnement du groupe et un comportement pathologique des entreprises que le juge se doit de sanctionner par le co-emploi (12).

Très pédagogique, la Cour revient sur les éléments de fait dégagés devant la Cour d'appel pour caractériser la triple confusion et vient repousser, en définitive, l'ensemble de l'argumentation. Ainsi, la seule invocation de la communauté de dirigeants entre les sociétés du groupe, la prise de décision par la société-mère relevant de politiques de gestion de groupe, ainsi que la participation financière aux mesures sociales de fermeture du site et de suppression des emplois ne suffit pas à convaincre les juges. En effet, « *la direction n'est pas le financement* » (13) et, surtout, la société-mère ne peut, par crainte d'une requalification de co-employeur, se désintéresser de la situation de la filiale au risque de voir, justement, sa responsabilité engagée pour son inaction. La Cour confirme, dès lors, la nécessité de caractériser la triple confusion en écartant l'approche plus souple de la Cour d'appel, qui qualifie de co-employeur sur le seul fondement d'une confusion d'intérêt et de direction (14).

La porte du co-emploi est donc très étroite et se referme devant les prétentions des salariés. La Chambre sociale en fait une application stricte, selon une interprétation constante. Elle confirme dans un attendu limpide le caractère exceptionnel du co-emploi qui nécessite de caractériser une intervention au-delà du simple rôle de société holding actionnaire (15). Cette limite aux situations anormales exceptionnelles fixe les contours entre le jeu normal des affaires et les comportements frauduleux qui, seuls, doivent tomber sous le coup du co-emploi.

## 2. Le co-emploi : une anomalie réparée par le juge

Cette grille de lecture du faisceau d'indices conduit le droit à réagir en décalage aux faits. Dès lors, la résistance de la Chambre sociale devant des faits anormaux soulevés par la Cour d'appel révèle une inadéquation et une inefficacité de la jurisprudence avec les comportements économiques et sociaux abusifs, à l'opposé de la formule « *le fait qui fait le droit* » (16) (a). Ainsi, le droit du travail ne remplit plus sa fonction protectrice, et il serait alors nécessaire qu'il s'adapte aux mutations économiques des acteurs transnationaux (17) (b).

### a. Des éléments de fait révélateurs d'une anomalie ignorés

Comme le relève, à juste titre, l'Avis de Madame l'Avocat Général Courcol-Bouchard, plusieurs éléments pris dans leur ensemble dénotent une absence d'autonomie véritable de gestion et une intervention dans la décision de cessation d'activité de la SARL Mas. En effet, la restructuration et la fermeture sont décidées et organisées par le groupe, comme la décision de transfert de l'activité dans l'affaire *Jungheinrich* (17 bis). Ainsi, des conventions qui mettent fin à la production et financent le fonds de placement pour le PSE sont signées par des responsables de la société-mère comme les décisions de restructuration de *Metaleurop*. Les relations avec le comité d'entreprise ont été menées par des dirigeants de la société-mère. Certes, l'immixtion semble ponctuelle, à partir de la prise de décision de cessation d'activité et de réorganisation ; néanmoins, un arrêt récent témoigne que le motif est inopérant (18). Dès lors, il est curieux que la Chambre sociale n'ait pas été sensible à la caractérisation d'un centre de décision et de pouvoir.

La question de la confusion de direction n'est analysée par la Cour que comme un effet de la structuration des groupes. Or, dans l'affaire *Novoceram* (19), elle l'avait relevée comme un effet décisif de la triple confusion qui témoigne de la perte d'autonomie et avait caractérisé le co-emploi : en l'espèce, le dirigeant était soumis aux instructions de la direction du groupe, sans aucun pouvoir effectif, au seul profit de celui-ci.

(11) E. Peskine, « La responsabilisation des sociétés-mères », Dr. ouv. 2013, p.159 ; P. Morvan, « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocom) entre employeurs et co-employeurs », J.C.P.S. 2010, n° 1407.

(12) J. Perotto, N. Mathy, J.C.P.S., n° 25, 2014, 1262.

(13) E. Peskine, « La responsabilisation des sociétés-mères », *prec.*

(14) L'on observe un durcissement de la position de la Cour de cassation avec la confirmation du critère de la triple confusion dans la lignée du récent arrêt Cass. Soc., 20 fév. 2013, n° 11-19.305, *Société Aurecia AG c/ CGEA*.

(15) Cass. Com. 11 déc. 2013, n° 12-23720.

(16) « Prouver le fait qui fait le droit », colloque en hommage à Tiennot Grumbach, 38<sup>ème</sup> colloque de la Commission de droit social du Syndicat des Avocats de France, Dr. ouv. mars 2014, n° 788.

(17) J. Barthélémy, G. Cette, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, La Documentation française, 2011.

(17 bis) *prec.* note 9.

(18) Cass. Soc. 18 janv. 2011, n° 09-69199, *prec.*

(19) Cass. Soc. 22 juin 2011, n° 09-69021.

Monsieur le Doyen Bailly précise que la notion, qui doit rester exceptionnelle, vient sanctionner un usage manifestement anormal des structures offertes par le droit des sociétés, comme l'utilisation de la filiale pour récupérer des brevets, un savoir-faire (20). Une telle situation pouvait être caractérisée dans l'affaire *Molex* puisque la maison-mère américaine avait repris les moules de fabrication des composants électroniques, dupliqués pour être produits aux États-Unis.

Après avoir étendu la portée du co-emploi, la Cour de cassation semble aujourd'hui engager un reflux critiquable dans un contexte où l'autonomie des sociétés régresse au profit de la concentration du pouvoir et du capital (21).

#### **b. Accompagner les mutations économiques : dépasser le co-emploi**

Fermeture de sites d'ArcelorMittal à Florange, de Ford en Belgique, le rachat de la branche énergie d'Alstom par General Electric, rien ne semble arrêter la désindustrialisation, pas même le juge, qui laisse des bassins d'emplois perdre leur substance industrielle année après année. Avec l'affaire *Molex*, même constat : celui d'une multinationale venue siphonner les actifs d'un pan de l'industrie française, avec retour sur investissement par la récupération de la technologie et d'un savoir-faire.

Qu'on ne se méprenne pas : soutenir les entreprises et préserver la production ne relève pas de l'office du

juge. Sanctionner des montages légaux, mais abusifs au niveau de l'emploi et de la moralité des affaires, impose, cependant, une réponse juridique qui ne peut se contenter d'être en demi-teinte. Certes, pour des raisons de sécurité juridique, il est nécessaire d'offrir aux bailleurs de fonds un cadre propice aux investissements dont ils mesurent le risque et qu'ils ne réaliseront plus sans cela. La Chambre sociale opte, dès lors, pour la solution de prudence. Elle choisit une approche modérée de la notion de nature à préserver un attrait économique pour les investisseurs. Mais, si elle dissipe les craintes en réservant le co-emploi à des situations d'immixtion excessives grâce au critère de la triple confusion, elle échoue à lui donner un plein effet réparateur.

Ainsi, le reflux du co-emploi souligne qu'il ne peut être la seule solution de résistance aux mutations financières dangereuses. Implicitement, le juge appelle à la redécouverte de nouvelles parades, à des voies d'implication de la responsabilité autres (délictuelle ou quasi-délictuelle ?) (22), à long terme à un encadrement des relations transnationales par une réglementation des licenciements économiques et des restructurations pensée au niveau de l'Union (23).

**Myriam Castel,**

*Doctorante, Chercheur à l'IRDEIC,  
Université Toulouse 1 Capitole*

(20) Voir affaire Cass. Soc. 30 nov. 2011, n°10-22964 à n°10-22985, J.C.P.S. 2012, 1052, P. Morvan.

(21) M.-A. Moreau, « Les restructurations dans les groupes multinationaux », *Dr. soc.* 2011, p. 1174.

(22) E. Serverin, T. Grumbach, obs. sous CA Versailles, 31 oct. 2011, *R.D.T.* 2012, p. 49 ; E. Peskine, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés-mères en matière de licenciement pour motif économique », *R.D.T.* 2012, p. 351.

(23) M.-A. Moreau, « Des rattachements territoriaux nationaux à la transnationalité des normes du travail », S.S.L. n° 1140, numéro spécial *Les lieux du droit du travail*, p. 83. Voir la Résolution du Parlement européen du 15 janvier 2013 concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations.