

France - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 juillet 2016, N° 14-27.266

Judgment available here:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032867921&fastReqId=366331920&fastPos=1>

Author: Catherine OTTAWAY

Address: Hoche Société d'Avocats, Paris, France

Email: ottaway@hocheavocats.com

The co-employment is strictly defined.

Following the decision of closure of tire production site for passenger vehicles operated in Clairoux where were employed over a thousand employees, the company Continental France, part of the Continental Group and French subsidiary of the German company Continental Aktiengesellschaft (AG), implemented in 2009 a redundancy procedure for economic reasons with a plan to safeguard employment for the entire facility staff, the procedure whereby the employment contracts of the employees who were not reaffected were terminated by letters notified for most January 15, 2010 or by amicable termination agreements signed for the majority of them 2 January 2010 under leave of mobility; challenging the legitimacy of the termination of their employment contract, 540 employees have filed before the Labor court requests for payment of various allowances directed against the Continental France but also against Continental AG as co-employer.

The Social Chamber of the Court of Appeal of Amiens said the termination of employment contracts made without just cause, and condemned the two companies jointly and severally to pay to various employees in addition to the reimbursement to the bodies concerned allowances unemployment if any paid to employees since the termination without just cause of their employment contract, within six months salaries.

On July 6, 2016, the Court of Cassation (Cass. Soc., 6 Jul. 2016, No. 14-27266) partially reformed these appeal decisions by removing the responsibility of the German parent company on applications under the co-employment. The fact that the group determined by the parent policy has an impact on the economic and social activity of its subsidiary, and that the parent company has taken in the context of the policy decisions affecting the future of its subsidiary and is undertaken to guarantee the obligations of its subsidiary related to site closure and loss of jobs is not sufficient to characterize a situation of co-employment. The Supreme Court stated that *"beyond the existence of a relationship of subordination, a company belonging to a group cannot be considered a co-employer in respect of staff employed by another if there is between them, beyond the necessary coordination of economic actions between companies belonging to the same group and the state of economic domination that membership may cause a conflict of interests, activities and leadership manifested by interference in economic and social management of the latter."*

Le coemploi est strictement défini.

A la suite de la décision de fermeture du site de production de pneumatiques pour véhicules de tourisme exploité à Clairoux où se trouvaient employés plus de mille salariés, la société Continental France, entité du groupe Continental et filiale française de la société de droit allemand Continental Aktiengesellschaft (AG), a mis en oeuvre en 2009 une procédure de licenciement pour motif économique avec un plan de sauvegarde de l'emploi visant l'ensemble du personnel de l'établissement, procédure au terme de laquelle les contrats de travail des salariés non reclassés ont été rompus par des lettres de licenciements notifiées pour la plupart le 15 janvier 2010 ou par des conventions de rupture amiable signées pour la majorité d'entre elles le 2 janvier 2010 dans le cadre de congés de mobilité ; contestant la légitimité de la rupture de leur contrat de travail, 540 salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses indemnités dirigées contre la société Continental France mais également à l'encontre de la société Continental AG en tant que coemployeur.

La chambre sociale de la Cour d'appel d'Amiens avait dit la rupture des contrats de travail sans cause réelle et sérieuse, et avait condamné ces deux sociétés *in solidum* à verser aux salariés diverses sommes, outre le remboursement aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées le cas échéant aux salariés depuis la rupture sans cause réelle et sérieuse de leur contrat de travail, dans la limite de six mois de prestations.

Le 6 juillet 2016, la Cour de cassation (Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 14-27.266) a partiellement réformé ces décisions d'appel en écartant la responsabilité de la société mère allemande sur les demandes au titre du coemploi. Le fait que la politique du groupe déterminée par la société mère ait une incidence sur l'activité économique et sociale de sa filiale, et que la société mère ait pris dans le cadre de cette politique des décisions affectant le devenir de sa filiale et se soit engagée à garantir l'exécution des obligations de sa filiale liées à la fermeture du site et à la suppression des emplois ne suffit pas à caractériser une situation de coemploi. La Cour de cassation indique que « *hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur 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* ».