

## #2 – LES PROCÉDÉS ALTERNATIFS AU CONTRAT

### I. Les présomptions de non-salariat

- Dans certains cas : Qualification de contrat de travail est retenue d'office alors même que les conditions posées par la JP ne sont pas retenues.  
Exemple : VPR / journalistes / mannequins.

### II. L'assimilation légale au salariat : Le salariat sans contrat de travail

- **Voir gérant de succursale : L7321-1 et suivants du Code du travail.**

### III. Le co-emploi

- **Définition** : Le coemploi permet au salarié de mettre en jeu la responsabilité *in solidum* de son employeur et du co-employeur du fait de l'inexécution par l'employeur nominal de ses obligations (intéressant dans le cas où l'employeur initial est insolvable).

- **Les critères** :

- **Cass. Soc. 28 novembre 2011 n°10-12.278**

= La Cour de cassation juge que la qualité de co-employeur est reconnue sans qu'il soit nécessaire de constater l'existence d'un rapport de subordination individuel de chacun des salariés de la sociétés (...) à l'égard de la société mère.

- **Arrêt Molex, Soc. 2 juillet 2014 n°13-15.208**

= La Cour de cassation durcit sa position « 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** (...) une **confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière** ».

⇒ La seule coordination des actions économiques dans un groupe comme la domination économique qui peut s'exercer sur des filiales ne suffit pas à caractériser une confusion d'intérêts, d'activités et de direction.

⇒ Le fait que la société mère prenne en main la gestion de la société filiale peut être un élément attestant d'une situation de coemploi (**Cass. soc. 6 juillet 2016, n° 15-15481, 3 Suisses**)

- **Arrêt AGC David Miroiterie, 25 novembre 2020 n°18-13.769**

= La Cour de cassation abandonne le critère de la confusion d'intérêts, d'activités et de direction au profit du critère central de l'immixtion permanente conduisant à une perte totale d'autonomie.

Une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de co-employeur du personnel employé par une autre que s'il existe « **une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale** ».

**d'autonomie d'action de cette dernière » (Cass. soc, 25 nov. 2020, n°18-13769).**

Les demandeurs doivent prouver : Existence d'une immixtion permanente dans la gestion économique et sociale dans l'entreprise.

- **L'alternative au coemploi : La responsabilité civile extracontractuelle**
  - Les juges reconnaissent la responsabilité civile d'une société actionnaire et de sa société à l'égard des salariés d'une société filiale lorsque ces sociétés ont pris des décisions qui ne répondaient à aucune utilité (...).  
= Régime de responsabilité extra contractuelle.
  - Critères de la responsabilité civile délictuelle : Existence d'une faute de la société mère (contrairement au coemploi), préjudice et lien de causalité.
  - Preuve de la faute
  - Preuve du préjudice