

1. Responsabilité délictuelle de la société mère même en l'absence de co-emploi

Deux arrêts récents de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 mai 2018 et du 13 juin 2018 reconnaissent la responsabilité extracontractuelle de la société mère dont les fautes ont conduit à la faillite de la filiale

Les salariés licenciés pour motif économique peuvent rechercher la responsabilité de la société mère à raison de fautes qui ont entraîné la perte de leur emploi.

Cette action n'a pas pour objet de faire reconnaître le co-emploi impliquant un lien entre le salarié et la société mère, dont la reconnaissance a été strictement encadrée par la jurisprudence. Elle permet d'agir contre la société mère en l'absence de toute reconnaissance de situation de co-emploi. La société mère reste un tiers vis à vis des salariés qui peuvent donc réclamer des dommages et intérêts au titre du préjudice de la perte d'emploi sur le fondement de la responsabilité délictuelle.

Le juge compétent pour connaître de cette action est le Tribunal de grande instance lorsque la demande des salariés ne porte que sur l'indemnisation des dommages causés par le comportement fautif de la société mère, sans qu'aucune situation de co-emploi ne soit invoquée à son encontre.

2. Régime social des indemnités de rupture et nouvelle source d'insécurité juridique pour les transactions

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation des 15 mars et 21 juin 2018 reviennent sur le traitement social des indemnités versées dans le cadre d'une transaction entre l'employeur et le salarié

La doctrine administrative et la pratique appliquaient aux indemnités transactionnelles les mêmes plafonds et règles d'exonérations que celles prévues par l'article L241-2 du Code de la sécurité sociale pour les indemnités de rupture. Ainsi, avant ces jurisprudences, pour apprécier la limite d'exclusion de l'assiette sociale des sommes versées dans le

cadre d'une transaction, conformément à la circulaire interministérielle DSS/SD5B/2011/145 du 14 avril 2011, il était fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié (légales, conventionnelles, transactionnelles...) et les indemnités étaient exonérées dans les limites des plafonds. Seules les sommes ayant une nature salariale devaient être exclues du régime spécifique des indemnités de rupture.

La Cour de cassation a commencé par rappeler que les sommes accordées à titre transactionnel, ne sont pas visées par les dispositions sur le traitement social des indemnités de rupture. Ainsi elle considère que les indemnités transactionnelles doivent être totalement assujetties aux cotisations sociales, sauf s'il est prouvé qu'elles ont une nature indemnitaire. Ainsi, l'application des plafonds, en faisant masse des indemnités versées dans le cadre de la rupture, ne trouverait plus à s'appliquer pour les indemnités transactionnelles. Ces dernières seraient soit assujetties, soit exclues de l'assiette des cotisations sociales en raison de la démonstration de leur nature indemnitaire.

La rédaction du protocole transactionnel doit mettre en évidence l'existence d'un préjudice justifiant le caractère indemnitaire de la somme versée pour leur exclusion au titre des cotisations sociales. A priori ces indemnités devraient être exonérées sans plafond à hauteur de leur caractère indemnitaire. Si la logique conduit à cette solution, nous recommandons la prudence et suggérons de n'exonérer qu'à hauteur des plafonds initialement prévus pour les indemnités de rupture où, à défaut de pouvoir démontrer le caractère indemnitaire, de soumettre la totalité de l'indemnité transactionnelle à cotisations sociales.

Le régime fiscal des indemnités transactionnelles est inchangé. Les indemnités transactionnelles restent assimilées à des indemnités de rupture et exonérées dans la limite des plafonds prévus par l'article 80 duodecies (BOI-RSA-CHAMP-10-40-30-20).

Cette nouvelle jurisprudence, source d'insécurité juridique, est un motif supplémentaire pour recourir à la conciliation devant le Bureau de Conciliation, plutôt qu'à la conclusion d'une transaction, dès lors que les indemnités en application du barème sont exonérées de cotisations sociales dans les limites des plafonds prévus à l'article L242-

1 du Code de la sécurité sociale. Il est possible que la Cour de cassation soit amenée à préciser ou revoir cette jurisprudence.

3. Refus d'une modification du contrat de travail pour réorganisation de service conduisant au licenciement économique

Dans un arrêt du 11 juillet 2018, la Cour de cassation rappelle que la modification du contrat de travail, en raison d'une réorganisation du service, repose sur un motif non inhérent à la personne du salarié. Le licenciement fondé sur le refus de cette modification est nécessairement de nature économique

Lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail, l'employeur peut soit renoncer à cette modification, soit licencier le salarié.

Toutefois, pour licencier le salarié il faut disposer d'un motif valable de licenciement : motif personnel ou motif économique.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que la qualification du licenciement dépend du motif de la modification initialement envisagée.

Une réorganisation de service est a priori un motif non inhérent à la personne du salarié. Le licenciement sera nécessairement de nature économique, ce qui imposera de vérifier l'existence d'une cause économique valable (difficultés économiques, sauvegarde de la compétitivité, mutations technologiques).

Rédacteurs :

Catherine Broussot Morin / Anne-Claire Chambas
Avocat Associé / Collaborateur
T: 01 53 53 44 44
E: cbroussot-morin@rmt.f