

**COEMPLOI.** Par un arrêt du 25 novembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation offre une nouvelle définition du coemploi. Elle considère que hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, 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 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.

## Le coemploi bouge encore !

Gilles Auzero, Professeur à l'Université de Bordeaux

**A**u lendemain de l'arrêt Molex, rendu le 2 juillet 2014 par la chambre sociale de la Cour de cassation, il avait été avancé que le coemploi était mort et qu'il convenait désormais de s'en remettre à la responsabilité civile délictuelle afin de sanctionner des comportements déviants ayant principalement cours dans les groupes de sociétés<sup>1</sup>. La Cour de cassation avait affirmé dans cette décision 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'activité et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière »<sup>2</sup>. En énonçant cette solution, la Cour de cassation entendait toutefois moins signer l'arrêt de mort du coemploi pris dans son versant sociétaire, que rappeler à l'ordre les juges du fond enclins à en retenir une conception expansive<sup>3</sup>. Par là même, elle réitérait sa volonté de cantonner le coemploi à des situations exceptionnelles<sup>4</sup>.

Le message n'a cependant pas parfaitement été reçu par les juges du fond. On en veut pour preuve la litanie d'arrêts rendus *a posteriori*, dans lesquels la Cour de cassation a censuré des décisions ayant admis le coemploi. Sans que puisse être exclue une certaine résistance des juges du fond à l'égard d'une conception restrictive du coemploi, il y avait plus vraisemblablement là témoignage de la difficulté pour ces derniers à appréhender et mettre en œuvre les critères du coemploi tels qu'ils avaient été énoncés dans l'ar-

rêt Molex et quelque peu précisés par la suite par la Cour de cassation. Pour être intéressants, les arrêts rendus à cette occasion s'avéraient néanmoins insuffisants, la chambre sociale se contentant de faire état d'éléments insusceptibles d'être retenus afin de retenir une situation de coemploi<sup>5</sup>.

Tout cela laissait augurer d'une nouvelle intervention de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui pouvait emprunter deux voies. La première, radicale, conduisait à l'abandon pur et simple du coemploi pris dans sa dimension sociétaire, pour laisser subsister la conception classique reposant, comme on le sait, sur l'existence d'un lien de subordination<sup>6</sup>. La seconde voie impliquait de remettre l'ouvrage sur le métier en donnant une nouvelle définition du coemploi, de nature à offrir des critères plus explicites et d'un maniement plus aisé.

Par un arrêt rendu le 25 novembre 2020, promis à la plus large des publicités<sup>7</sup>, la Cour de cassation a fait le choix de cette seconde option. Disons-le d'emblée, ce choix nous paraît devoir être pleinement approuvé. Sans doute l'abandon de la notion de coemploi n'aurait-elle pas conduit à ce que ne soient plus sanctionnées les attitudes fautives de sociétés mères conduisant à la déconfiture de certaines filiales. Dans la droite ligne des arrêts Sofarec du 8 juillet 2014<sup>8</sup> et Lee Cooper du 24 mai 2018<sup>9</sup>, peut être mobilisée à cette fin la responsabilité civile extracontractuelle<sup>10</sup>. Mais celle-ci ne permet que de réparer le préjudice subi par les salariés licenciés, sur lequel on peut d'ailleurs s'interroger, alors que le coemploi offre aux salariés un autre débiteur d'obligations, ce qui est autrement plus efficace. À cela, on ajoutera encore que, comme l'a décidé la Cour de cassation, l'action en responsabilité civile délict-

1. G. Loiseau, *le coemploi est mort, vive la responsabilité délictuelle*, JCP S 2014, 1311.

2. Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-15.208, Bull. civ. V, n° 159, D. 2014, p. 2147, obs. P.-M. Le Corre et F.-X. Lucas, D. 2015, p. 829, obs. J. Porta et P. Lokiec, Rev. sociétés 2014, p. 709, note A. Couret et M.-P. Schramm, RDT 2014, p. 625, obs. M. Kocher.

3. G. Auzero, *Coemploi: le rappel à l'ordre de la Cour de cassation*, Semaine sociale Lamy n° 1645, p. 7.

4. P. Bailly, *Le coemploi: une situation exceptionnelle*, JCP S 2013, p. 1142.

5. Voir notamment, Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 14-27.946, Continental, Bull. civ. V, n° 146; Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 14-26.541, Proma, Bull. civ. V, n° 145 (sur ces arrêts, voir G. Auzero, *Coemploi: rien de nouveau...*, Semaine sociale Lamy n° 1378, p. 4). Voir aussi, Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 17-28.150, publié. ●●●●●

•••/••• 6. Ainsi qu'il est affirmé dans la note explicative accompagnant l'un des arrêts du 25 novembre 2020 (n° 18-13.769), « par cet arrêt, la chambre sociale décide du maintien de la notion de coemploi, dont la question de l'abandon, au profit de la seule responsabilité extracontractuelle de la société mère, était soumise à la formation plénière ».

7. Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 18-13.769, P + B + R + L. Il convient également de faire état d'un autre arrêt rendu le même jour et concernant la même société employeur, estampillé quant à lui « PBI » (n° 18-13.771). L'importance accordée à cette décision tient moins au coemploi, qui y est cependant bien présent, qu'à la solution retenue à propos de la contestation de leur licenciement pour motif économique par des salariés protégés arguant de la faute ou légèreté blâmable de son employeur.

8. Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.573, RDT 2014, p. 672, note A. Fabre, BJE 2014, p. 381, note G. Auzero, JCP S 2014, 1311, avec l'article précité de G. Loiseau.

9. Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881, publié. Sur cet arrêt, voir G. Auzero, *A qui la faute ?*, Semaine sociale Lamy n° 1820, p. 6 ; Y. Pignier, *Groupe de sociétés - Une mère indigne*, JCP S 2018, 1252. Adde, A. Fabre, *De la faute retrouvée dans la contestation des suppressions d'emploi*, RDT 2018, p. 570.

10. Sans oublier le coemploi fondé sur un lien de subordination bien sûr.

11. Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-25.873, publié. Échappant à la compétence de la juridiction prud'homale, l'action ne relève pas plus dès lors de celle de la chambre sociale. Soumise au tribunal judiciaire ou au tribunal de commerce, elle peut donc être examinée par d'autres formations de la Cour de cassation, le cas échéant moins compréhensives à l'égard de la faute susceptible d'engager la responsabilité de la société mère...

••• tuelle échappe à la compétence du conseil de prud'hommes, dès lors que n'est pas soutenue l'existence d'une situation de coemploi<sup>11</sup>.

Pour ces raisons, mises au service d'une certaine justice sociale, on doit se satisfaire du maintien de la notion de coemploi dans sa dimension sociétaire. Cela ne devrait au demeurant pas susciter la critique de ses contempteurs, tant l'arrêt précité cantonne le coemploi à des situations exceptionnelles pour ne pas dire désormais rarissimes. Cela transparait des nouveaux éléments constitutifs du coemploi, dont il faudra de se demander ce qu'ils révèlent.

## 1 CE QUE LE COEMPLOI EST (DÉSORMAIS)

Rédigé en la forme développée, l'arrêt rendu le 25 novembre 2020 se veut résolument didactique. Après avoir rappelé la solution de principe énoncée dans l'arrêt Molex, la chambre sociale souligne que celui-ci avait été ainsi commenté par elle-même<sup>12</sup> : « L'arrêt confirme l'importance prise par ce critère d'immixtion dans la gestion économique et sociale de sa filiale par la société mère. Seule est susceptible d'être reprochée à une société mère son immixtion globale et permanente dans le fonctionnement de sa filiale, qui doit prendre à la fois une dimension économique et une dimension sociale. [...] Il n'y a immixtion sociale qu'à condition que la direction du personnel et la gestion des ressources humaines soient prises en main par la société mère qui ne permet plus à la filiale de se comporter comme le véritable employeur à l'égard de ses salariés. La situation de coemploi devrait donc rester exceptionnelle. » La Cour de cassation poursuit en relevant qu'« il apparaît nécessaire eu égard à l'évolution du contentieux de préciser les critères applicables en la matière » et affirme subséquemment qu'« il y a lieu de juger, en application de l'article L. 1221-1 du Code du travail précité, que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, 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 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 ».

### ► L'abandon du critère de la triple confusion

À la lecture de cette solution un premier constat s'impose : la Cour de cassation n'a pas entendu rompre totalement avec la jurisprudence Molex. Le coemploi ne saurait pas plus qu'avant venir sanctionner le rapport de domi-

nation inhérent à tout groupe de sociétés et les conséquences qu'il implique. Partant, et pour reprendre une solution retenue antérieurement par la Cour de cassation, « le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société dominante, que celle-ci ait apporté à sa filiale un important soutien financier et que pour le fonctionnement de la filiale aient été signées avec la société dominante une convention de trésorerie ainsi qu'une convention générale d'assistance moyennant rémunération » ne pourra toujours pas suffire à caractériser une situation de coemploi<sup>13</sup>. Mais le plus important n'est pas là. Il convient surtout de relever que l'arrêt du 25 novembre 2020 marque l'abandon du critère dit de la triple confusion (d'intérêts, d'activité et de direction), qui était à la racine des persistantes difficultés à cerner précisément les situations de coemploi<sup>14</sup>. Désormais, sa caractérisation doit être fondée sur l'« immixtion permanente » d'une société dans la gestion économique et sociale de la société partie aux contrats de travail, conduisant à la « perte totale d'autonomie d'action » de cette dernière.

En bonne logique, la condition d'une immixtion apparaît première, dans la mesure où on ne voit pas comment une société pourrait être déclarée coemployeur sans intervenir dans la gestion économique et sociale de la société partie aux contrats de travail. D'ailleurs, cette exigence était déjà présente dans la jurisprudence antérieure en tant que manifestation de la triple confusion précitée. Ainsi que le laisse à voir les très rares décisions de la Cour de cassation ayant admis le coemploi<sup>15</sup>, ladite immixtion pourra être caractérisée par divers éléments tenant par exemple au fait que la gestion du personnel, dans toutes ses dimensions, n'est plus le fait de la société partie au contrat de travail, que celle-ci ne prend plus en charge les problèmes de nature contractuelle, administrative et financière qu'elle rencontre, ou encore que c'est le service juridique de la société poursuivie au titre du coemploi qui intervient en cas de contentieux.

### ► Une immixtion permanente

Il importe que cette immixtion ne soit pas ponctuelle mais, pour reprendre la qualification nouvelle issue de l'arrêt du 25 novembre 2020, « permanente ». Car, d'évidence, ce n'est qu'à cette condition que peut être constatée « la perte totale d'autonomie d'action » de la société partie aux contrats de travail<sup>16</sup>. Les faits de l'arrêt révèlent la rigueur de ces exigences. En l'espèce, et ainsi qu'il est relevé dans la note explicative, « la cour d'appel de Caen avait retenu l'existence d'une situation de coemploi caractérisée, selon elle, par la gestion des ressources humaines au moment de la cessation de l'activité, le financement de la procédure de licenciement économique, des conventions de trésorerie et d'assistance moyennant rémunéra-

tion, la prise de décisions commerciales et sociales dans l'exercice de la présidence de la société et des reprises d'actifs dans des conditions désavantageuses pour la filiale ». On s'accordera avec la Cour de cassation pour considérer que ces éléments, pour être problématiques, ne matérialisaient pas une immixtion permanente dans la gestion économique et sociale de la société partie aux contrats de travail, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière. De notre point de vue, cette dépossession « totale » pourrait s'accommoder de quelques prérogatives résiduelles laissées à dessein (c'est-à-dire afin d'échapper à la qualification de coemployeur) à la société partie aux contrats de travail. Il n'en reste pas moins vrai que les critères nouveaux du coemploi, pour être plus explicites, s'avèrent extrêmement restrictifs. Il suffit d'imaginer la situation dans laquelle une filiale, conservant le pouvoir de gérer le personnel, serait totalement dépossédée de ses prérogatives en matière économique, exercées par la société mère, qui plus est dans son intérêt égoïste. Faute d'immixtion de cette dernière dans la gestion sociale de sa filiale, le coemploi ne paraît pas pouvoir être retenu. Cela peut apparaître choquant même si, il est vrai, un coemployeur, comme un employeur, est titulaire de pouvoirs de gestion dans l'ordre social et économique.

Pour en revenir à l'arrêt du 25 novembre 2020, on peut au demeurant se demander s'il pouvait même être question d'immixtion dans la gestion économique et sociale, étant observé qu'une fois n'est pas coutume la société poursuivie au titre du coemploi n'était pas l'actionnaire majoritaire de la société employeur, mais sa présidente<sup>17</sup>. Cela revient à dire qu'elle en était la dirigeante et, de ce fait et par hypothèse, habilitée à intervenir dans sa gestion. Mais, en marge du coemploi, on ne peut alors que s'étonner que la présidente de la société facture à celle-ci son intervention dans la gestion des ressources humaines<sup>18</sup>. Il n'est d'ailleurs pas anodin de relever que dans la seconde décision rendue le 25 novembre 2020, dont il faut rappeler qu'elle mettait en cause la même société employeur, des salariés protégés licenciés pour motif économique après autorisation de l'inspecteur du travail, entendaient être indemnisés en raison de la légèreté blâmable de l'employeur, cause de sa cessation d'activité. Sans qu'il soit nécessaire de s'interroger ici sur l'issue d'une telle action, que la Cour de cassation admet par principe et avec raison<sup>19</sup>, il y a lieu de considérer qu'elle serait vouée à l'échec en cas de coemploi, c'est-à-dire de perte totale d'autonomie d'action. Une telle dépossession ne peut aller de pair avec une faute ou légèreté blâmable d'un employeur, dont on est tenté de dire qu'il ne l'est plus ; ce qui nous amène à évoquer sur la portée de la définition nouvelle du coemploi.

## 2 CE QUE LE COEMPLOI RÉVÈLE

Si le coemploi a, c'est le moins que l'on puisse dire, fait couler beaucoup d'encre ces dernières années, c'est essentiellement au regard de ses critères et de sa caractérisation. En conséquence, ses effets ont, pour l'heure, largement été laissés dans l'ombre<sup>20</sup>. On peut pourtant considérer que ceux-ci ont partie liée à ceux-là<sup>21</sup>.

### ► Une technique d'imputation d'obligations légales

Ainsi que cela a été rappelé précédemment, et comme le précise la note explicative accompagnant l'arrêt du 25 novembre 2020, la reconnaissance d'un coemployeur « constitue une « technique d'imputation d'obligations légales » ». L'« employeur » étant le terme juridique par lequel est désigné le cocontractant du « salarié », le coemployeur ne paraît pas pouvoir occuper une position différente. Pour le dire autrement, parce que le coemployeur est un employeur, au même titre que celui qui a initialement signé les contrats de travail, il est tenu des obligations légales que le Code du travail impose à l'employeur<sup>22</sup>. La Cour de cassation ne dit pas autre chose lorsqu'elle affirme que le salarié est « lié à des coemployeurs par un contrat de travail unique »<sup>23</sup>.

Mais il reste alors à savoir comment, d'un point de vue juridique, une personne morale qui n'était pas initialement partie à des contrats de travail peut se trouver liée par ceux-ci et, par voie de conséquence, devenir débiteur d'obligations à l'égard des salariés. Pour qu'il en aille ainsi il convient, selon une image consacrée, de « percer le voile » de la personne morale partie aux contrats de travail. Cela transparait de la note explicative précitée, dans laquelle il est indiqué que « c'est la perte d'autonomie d'action de la filiale, qui ne dispose pas du pouvoir réel de conduire ses affaires dans le domaine de la gestion économique et sociale, qui est déterminante dans la caractérisation d'une immixtion permanente anormale de la société mère, constitutive d'un coemploi, justifiant alors que le principe d'indépendance juridique des personnes morales soit exceptionnellement neutralisé »<sup>24</sup>. Et cette même note d'ajouter, en reprenant les propos tenus autrefois par le conseiller doyen Pierre Bailly que « celui qui méconnaît ainsi la nécessaire autonomie juridique de la société employeur, fût-elle sa filiale, c'est-à-dire sa capacité à agir par elle-même, ne peut alors se cacher derrière le voile de la personnalité morale qu'il a ignoré pour se soustraire aux conséquences sociales de ses agissements ».

### ► La fictivité

Ainsi que nous avons essayé de le démontrer par le passé, il semble que pour percer le ●●●

- /●●● 12. Site de la Cour de cassation, mensuel du droit du travail n° 56, juill. 2014, p. 4.
13. Cass. soc. 7 mars 2017, n° 15-15.865, Bull. civ. V, n° 39.
14. Voir sur la question, G. AuZERO, *Coemploi : en finir avec les approximations !* RDT 2016, p. 27.
15. On songe principalement ici à l'arrêt 3 Suisses en date du 6 juillet 2016, seule décision de la Cour de cassation à avoir retenu, à notre connaissance, une situation de coemploi postérieurement à l'arrêt Molex : Cass. soc. 6 juill. 2016, n° 15-15.481, Bull. civ. V, n° 147.
16. Évoquer une « immixtion permanente anormale », comme cela est fait dans la note explicative précitée, relève du pléonasmisme. En effet, lorsqu'un actionnaire majoritaire s'immisce de manière permanente dans la gestion économique et sociale de sa filiale, cela ne peut qu'être anormal...
17. Notons que les actions de la société employeur étaient détenues par une autre société, également présidée par la société poursuivie au titre du coemploi.
18. De manière plus générale, il apparait que la « société-présidente » n'avait guère agi dans l'intérêt social de la société présidée ; ce qui appelle sanction du point de vue du droit des sociétés.
19. Comme il a été dit à la note précédente, la légèreté blâmable de la personne morale employeur ne saurait faire oublier les décisions de la société qui en est la dirigeante. Au demeurant, en tant que tiers au contrat de société, les salariés ne pourraient-ils pas rechercher la responsabilité civile délictuelle de la société dirigeante en arguant d'une faute personnelle détachable de ses fonctions ?
20. Voir toutefois, Y. Pagnierre, *L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail ?* JCP S 2011, 1423 ; G. AuZERO, *Les effets avérés et à venir du coemploi*, JCP S 2013, 1440. ●●●/●●●

•••/••• 21. Voir déjà en ce sens, G. Auzero, *La nature juridique du lien de coemploi*, Semaine sociale Lamy n° 1600, p. 8; *Coemploi: en finir avec les approximations! précité.*

22. À ces obligations légales, il faut certainement ajouter celles qui trouvent leur source dans une norme conventionnelle et dans le contrat de travail.

23. Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2004, n° 01-47.165, inédit.

24. Nous soulignons.

25. Voir les articles cités en note 21.

26. *A s'en tenir à ce critère, le coemploi peut s'avérer tout à la fois plus compréhensif et plus restrictif. En effet, tandis que rien ne paraît s'opposer à ce que le coemploi soit retenu dans le cas où une filiale, privée de toute autonomie d'action, est néanmoins gérée dans son intérêt social; l'abus de personnalité morale peut être admis lorsque cette même filiale, conservant la gestion du personnel, est dépossédée de l'ensemble de ses prérogatives en matière de gestion administrative et financière, exercées par la société mère dans son intérêt égoïste.*

27. CE, 17 oct. 2016, n° 386306. Sur cet arrêt, voir G. Auzero, *Le coemploi sous le regard du juge administratif*, Semaine sociale Lamy n° 1756, supplément, p. 22.

28. D. Prêteau, *La dualité des juridictions à l'épreuve du droit du travail*, Dr. soc. 2017, p. 415.

29. S.-J. Lieber, *concl. relative à l'arrêt précité du Conseil d'État*.

30. Ajoutons que cela devrait se solder non par la caractérisation d'un coemployeur, ce qui suppose qu'il en existe un autre, mais par la détermination du seul et véritable employeur.

••• voile de la personne morale employeur il n'est d'autre moyen que d'en passer par l'abus de personnalité morale et l'une de ses déclinaisons, la fictivité<sup>25</sup>. Une fois celle-ci retenue, il est alors possible de prononcer la nullité de la société ou mieux pour les besoins de la cause, son inopposabilité aux salariés. Il faut bien constater que, jusqu'à présent, il n'a jamais été question de fictivité dans les décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation relative au coemploi, ni même d'abus de personnalité morale. Mais on s'en rapproche grandement avec l'arrêt sous examen, lorsqu'il est fait état d'une « *perte totale d'autonomie d'action* ». N'y a-t-il pas abus de la personnalité morale, lorsqu'une société n'a plus du tout la main sur les décisions la concernant qui, de manière permanente, sont prises par autrui? On est dès lors tenté de dire que c'est moins l'immixtion permanente dans la gestion économique et sociale qui fait le coemployeur, que la perte totale d'autonomie d'action. Car à s'en tenir à l'immixtion, serait-elle de tous les instants, se trouverait moins caractérisé un coemployeur débiteur d'obligations qu'un dirigeant de fait susceptible de voir sa responsabilité civile engagée. Cela transparait au demeurant de la jurisprudence antérieure au travers, sinon de la triple confusion dont l'immixtion n'était que la manifestation, à tout le moins de la confusion des intérêts. C'est ici l'occasion de rappeler qu'il nous paraît préférable de considérer que c'est la méconnaissance de l'intérêt social de la société partie aux contrats de travail, qui la constitue en personne morale autonome, qui signe l'abus de personnalité morale<sup>26</sup>.

### ► Un rapprochement avec la jurisprudence du Conseil d'État

Toujours est-il qu'il nous semble que l'on a désormais la chose sans le mot. Il faut à cet égard relever qu'il est indiqué dans la note explicative que « *cette nouvelle définition, recentrée sur la caractérisation de la situation objective de la société employeur, se rapproche de la notion de transparence de la personne morale utilisée par le Conseil d'État* ». Sur le fondement de cette notion, le Conseil d'État a considéré qu'il appartient à l'autorité administrative, notamment lorsqu'elle est appelée à homologuer un plan de sauvegarde de l'emploi, de rechercher s'il a été établi par le « *véritable employeur* »<sup>27</sup>. Là non plus, il n'est pas

question de fictivité ou d'abus de personnalité morale. Ainsi qu'il a été souligné, la personne morale « *transparente* » est « *celle qui, sans être à proprement parler fictive, n'est qu'une façade à travers laquelle une autre, en réalité, agit* »<sup>28</sup>. On peut cependant avoir l'impression que l'on joue sur les mots et il a par ailleurs été relevé, à propos de la recherche de ce « *véritable employeur* » qu'il s'agit de savoir « *si la personne morale qui a établi le PSE n'est pas fictive, s'il s'agit bien de la bonne entité* »<sup>29</sup>.

Au final, qu'il s'agisse du coemployeur « *nouvelle formule* » de la Cour de cassation ou du « *véritable employeur* » du Conseil d'État, il s'agit dans tous les cas de percer le voile de la personne morale partie aux contrats de travail et, de ce fait, de réagir à un abus de personnalité morale<sup>30</sup>. S'agissant du coemployeur, mais la remarque vaut pour l'« *employeur véritable* » il se confirme, avec les arrêts du 25 novembre 2020 et si besoin était, qu'il ne peut être caractérisé que dans des situations tout à fait exceptionnelles. Par suite, si le coemploi bouge encore, ce dont il faut se réjouir, il reste à espérer qu'il n'a pas été plongé dans un profond coma artificiel. ■

► Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 18-13.769, P + B + R + I