

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Cause économique – Cessation d'activité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juillet 2009

P. et a. contre Société Papeterie de l'Atlantique (pourvois nos 08-41.644 08-41.645)

Attendu, selon, l'arrêt attaqué (Pau, 24 mai 2007), que la société Papeterie de l'Atlantique, ayant son siège à Hendaye et appartenant au groupe papetier espagnol Iberpapel, comme filiale de la société de droit espagnol Papelera Guipuzcoana de Zicunaga (PGZ), exerçant une activité de production de papier à Hernani, a informé en janvier 2003 les délégués du personnel de la situation difficile de l'entreprise, de son projet de cessation d'activité et des mesures de licenciement et de reclassement envisagées ; qu'elle a notifié le 7 mars 2003 à son personnel, dont MM. P. et R., des licenciements pour motif économique, en raison de la cessation de son activité de production ;

Attendu que MM. P. et R. font grief aux arrêts de les débouter de leur demande en paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que la cessation d'une des activités de l'entreprise ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement ; qu'en retenant qu'en l'absence de faute ou de légèreté blâmable de l'employeur la cessation partielle de l'une des activités de la société Papeterie de l'Atlantique, à savoir « la production de papier autocopiant », constituait en elle-même une cause économique de licenciement dont le motif et les conséquences sur l'emploi échappaient au contrôle du juge, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail (ancien), devenu L. 1233-3 du Code du travail (nouveau) ;

2°/ qu'en déduisant que le licenciement de M. P. était justifié de ce que la société Papeterie de l'Atlantique avait cessé son activité de production de papier autocopiant, sans rechercher si cette cessation partielle d'activité était justifiée par des difficultés économiques, des mutations technologiques, ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du Code du travail (ancien), devenu L. 1233-3 du Code du travail (nouveau) ;

3°/ que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécient au regard du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que le secteur d'activité doit être entendu par segment général d'activité ; qu'en retenant que les difficultés économiques de la société Papeterie de l'Atlantique ne devaient pas être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe Iberpapel, tout en relevant que la société intervenait dans le même secteur d'activité, soit la production de papier, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 321-1 du Code du travail (ancien), devenu L. 1233-3 du Code du travail (nouveau) ;

4°/ qu'en déclarant sans incidence sur l'appréciation du bien fondé du licenciement pour motif économique la circonstance que d'autres sociétés du groupe Iberpapel appartiennent au secteur d'activité supprimé par la société Papeterie de l'Atlantique, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail (ancien), devenu L. 1233-3 du Code du travail (nouveau) ;

5°/ qu'en cas de faute ou de légèreté blâmable de l'employeur la cessation totale d'activité ne constitue pas un motif économique de licenciement ; qu'est abusif le licenciement pour motif économique prononcé par un employeur qui a volontairement abandonné la partie rentable de ses activités et a contribué à la situation ayant rendu nécessaire le licenciement ; qu'en décidant que la cessation de l'activité de production n'avait pas été provoquée par la légèreté blâmable ou la faute de l'employeur, quand elle constatait que ce dernier avait transféré son activité la plus rentable de production de papier A4 à sa société mère, ce qui avait contribué à la situation ayant rendu nécessaire le licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail (ancien), devenu L. 1233-3 du Code du travail (nouveau) ;

Mais attendu d'abord qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni de la procédure que ces salariés aient soutenu que la cessation d'activité était partielle ;

Attendu ensuite que, sauf lorsqu'elle procède d'une faute ou d'une légèreté blâmable, la cessation totale et définitive de l'activité de l'employeur constitue une cause économique de licenciement ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, d'une part, que la société Papeterie de l'Atlantique avait cessé totalement son activité à l'époque des licenciements, d'autre part, que l'activité de fabrication de papier A4 exercée un temps à Hendaye était alors constamment déficitaire et que son transfert en 2001 à Hernani, avec le matériel nécessaire, reposait sur des raisons objectives et pertinentes, impropres à caractériser une faute ou une légèreté blâmable ; qu'elle en a exactement déduit que la cause économique des licenciements était établie ;

Que ce moyen, irrecevable comme nouveau et mélangé de fait et de droit en sa première branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Bailly, f.f. prés. et rapp. – M. Allix, av. gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

1. Ce n'est évidemment pas la première fois que la Cour de cassation estime que la cessation totale et définitive d'activité de l'entreprise, constitue à elle seule une cause économique de licenciement (1). Certes on peut s'interroger sur le curieux raisonnement qui consiste à constater l'effet pour justifier la cause. La Cour semble estimer en effet que dès lors que l'entreprise a cessé totalement ses activités, il n'y a pas vraiment lieu de rechercher les raisons économiques de cette cessation telles que définies à l'article L. 1233-3 du Code du travail

(1) Notamment Soc. 16 janv. 2001 Bull. civ. V n° 10 ; voir aussi note sous l'arrêt du 8 juill. 2009 in RJS 10/09 n° 773.

(difficultés économiques ou mutation technologiques) ou par la Cour de cassation elle-même (sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise).

Seules la faute et/ou la légèreté blâmable de l'employeur peuvent, semble-t-il, corrompre cette « présomption » (on ne sait comment qualifier autrement cette affirmation) de « bonnes raisons » qu'aurait l'entreprise de licencier son personnel dès lors qu'elle a pris la décision d'arrêter toute activité. On glisse d'une analyse objective d'éléments économiques, contrôlés par le juge, vers une analyse du comportement personnel du ou des dirigeants.

En d'autres termes, et dans cette hypothèse de cessation totale d'activité, un licenciement économique collectif ne serait abusif que dans la seule mesure où un motif inhérent à la personne (au sens large) de l'employeur serait constaté. Curieux paradoxe !

Finalement ne revient-on pas aux règles de droit du Code du travail d'avant 1973, ou plus récemment sur celles préconisées au titre de la rupture du CNE de triste mémoire (2), où la rupture du contrat de travail ne pouvait être abusive que dans la mesure où elle résultait d'un abus de droit, d'une volonté de nuire ou d'une légèreté blâmable de l'employeur ?

2. Au titre de l'analyse de la cause économique au sens de l'article L 1233-3 du Code du travail, les licenciements économiques ont une cause réelle et sérieuse dès lors que les suppressions d'emplois sont soit *nécessaires* à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, soit sont *la conséquence* de difficultés économiques ou de mutation technologiques.

En l'espèce, la suppression des emplois n'est plus la conséquence que de la seule décision de l'entreprise, quelles qu'en soient les raisons du moment qu'il n'a commis ni faute ni agi avec une légèreté blâmable. On voit mal dans ce raisonnement pourquoi, par exemple, une délocalisation pour des raisons de pure rentabilité serait considérée *a priori* comme une faute ou une légèreté blâmable – on se souvient de cette PME délocalisant sa production en Roumanie, et proposant comme reclassement à ses salariés une mutation dans ce pays au salaire de quelques centaines d'euros par mois !

3. C'est la lettre de licenciement qui lie le débat. La cessation de toute activité, étant, au regard de la décision ici commentée, une cause économique de licenciement, on imagine aisément (en tout cas dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise) les lettres de licenciement simplement motivée par « *nous avons décidé de cesser toute activité* » sans autres précisions (un peu sur le modèle de la motivation des lettres de licenciement sur l'insuffisance professionnelle, motif se suffisant à lui-même et permettant à l'entreprise de « nourrir » comme elle l'entend son argumentation au cours d'une instance éventuelle, au gré des éléments de preuve apporté par le salarié).

La charge de la preuve incombe toujours à celui qui invoque l'abus, et ce sera au salarié d'apporter la preuve de la faute ou de la légèreté blâmable, de son employeur. Certes dans un arrêt du 28 octobre 2008 (3) la Cour de cassation reconnaît la « légèreté blâmable » de l'employeur, dans la décision de fermeture d'une filiale cessant toute activité, au motif que : « ...la Cour d'appel... a retenu que la cessation d'activité de la société SPR avait été décidée en avril 2002 de manière précipitée, à la demande de son principal associé et pour satisfaire aux seules exigences du groupe Crédit Agricole Indosuez, sans que toutes les possibilités pouvant permettre le maintien de son activité et des emplois aient été recherchées ; qu'elle a pu en déduire que cette cessation rapide et définitive de l'activité de la société, malgré les bons résultats qu'elle avait réalisés... procédaient d'une légèreté blâmable... ». Mais c'est en rappelant que la Cour d'appel a pu souverainement se déterminer au vu « ...des éléments de preuve produits par les salariés... ».

Il paraît donc souhaitable que la Haute juridiction précise de nouveau les principes fondamentaux qu'elle a dégagé en matière de licenciements économiques, et notamment que face à une cessation définitive d'activité elle examine, non plus simplement le fait de cette cessation par rapport à la faute de l'employeur, mais les raisons qui l'ont justifiée, au regard des critères définis par la loi et sa propre jurisprudence sur les motifs économiques justifiant cette mesure. Cette analyse est d'autant plus nécessaire dans les sociétés dépendant d'un groupe dont la structure économique et financière ne correspond que rarement à la structure juridique.

4. La situation des licenciements consécutifs à une liquidation judiciaire peut cependant être éclairée d'un jour intéressant au titre des conséquences de l'arrêt ci-dessus. Les licenciements sont en effet la conséquence de l'arrêt de toute activité de l'entreprise. L'article L. 651-2 du Code de commerce dispose (4) : « ...lorsque ...la liquidation

(2) Circulaire CIV/06/06 du 8 mars 2006 ; sur le CNE v. l'article de A. Chirez « Florilège de beaux principes autour d'un CNE désamorcé », Dr. Ouv. 2008 p.512 et les références citées.

(3) Soc 28 oct. 2009, pourvois n°s 07-41984 à 07.041986.

(4) Article L. 651-2 du Code de commerce tel qu'il résulte de la loi du 26 juillet 2005.

judiciaire d'une personne morale fait apparaître une insuffisance d'actif le Tribunal peut, en cas de faute de gestion ayant contribué à cette insuffisance d'actif décider que les dettes de la personne morale seront supportées, en tout ou en partie, par tous les dirigeants de droit ou de fait... ».

Or, le non-respect des obligations légales, en matière de déclarations sociales (URSSAF) ou fiscales (TVA), justifie très souvent une poursuite par le mandataire liquidateur sur ce fondement. Ne pourrait-on envisager que dès lors qu'une telle poursuite aboutit, que la preuve de, sinon de la faute, du moins de la légèreté blâmable est ainsi constituée et que le licenciement corrélatif à cette liquidation est par voie de conséquence non causé. Dans le célèbre arrêt *Casino de Beaulieu* (5), la Cour a rappelé qu'un « mauvais choix de gestion » pris en connaissance de cause ne pouvait en aucun cas justifier le motif économique du licenciement des salariés. Les Conseils de prud'hommes dans cette hypothèse particulière ne seraient-ils pas compétents pour examiner la gestion des dirigeants qui a amené la liquidation judiciaire ?

Une fois encore, malgré tout c'est la collectivité (par le biais des AGS) qui supporterait le risque de la faute....

Philippe Lejard, *Avocat au Barreau du Val d'Oise, Chargé de cours à l'IEJ de Paris Sud*

(5) Soc. 26 janvier 1994 pourvoi n° 92-43616.