

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Obligation de reclassement – Plan de sauvegarde de l'emploi – Débiteur – Groupe de sociétés – Obligation limitée à l'employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 janvier 2010

San Carlo Gruppo Alimentare SPA contre A. et a. (pouvoi n° 08-15.776)

Vu les articles 67 de la loi du 9 juillet 1991 et L. 1233-61 du Code du travail, ensemble l'article L. 1233-4 de ce code ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Flodor industrie, devenue la société Péronne industrie, qui appartenait au groupe Unichips international, a cédé en novembre 2002 un portefeuille de marques à la société San Carlo Gruppo Alimentare (San Carlo), faisant partie du même groupe ; qu'à la suite de la liquidation judiciaire de la société Péronne industrie, prononcée le 22 février 2005, le liquidateur judiciaire a établi un plan de sauvegarde de l'emploi dont une ordonnance de référé du 28 avril 2005, confirmée le 27 septembre 2005 par la Cour d'appel d'Amiens, a constaté l'insuffisance, en ordonnant la présentation d'un nouveau plan ; que le liquidateur judiciaire a alors engagé devant le tribunal de grande instance une action contre des sociétés du groupe Unichips, dont la société San Carlo, pour qu'elles lui fournissent les moyens d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi satisfaisant aux exigences légales ; que des salariés licenciés ont pour leur part obtenu du juge de l'exécution la saisie conservatoire de la marque Flodor, à l'encontre de la société San Carlo ; que celle-ci a demandé au juge de l'exécution d'annuler cette saisie et d'en ordonner la mainlevée ;

Attendu que pour confirmer l'ordonnance du juge de l'exécution rejetant cette demande, la Cour d'appel a retenu que les salariés justifient d'une créance indemnitaire paraissant fondée en son principe à l'encontre de la société San Carlo, dès lors que le liquidateur, tenu d'établir et de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi en fonction des moyens du groupe, ne peut mobiliser les moyens du groupe, sur lequel il ne dispose d'aucun pouvoir ; que chacune des sociétés du groupe apparaît tenue de mobiliser ses propres possibilités de reclassement, que la société San Carlo était la plus à même de répondre aux sollicitations du liquidateur et que, faute de l'avoir fait, elle avait à l'évidence causé aux salariés licenciés un

préjudice qui ne pouvait être évalué pour chacun d'eux à une somme inférieure à 34 000 euros ;

Attendu cependant que l'obligation de reclasser les salariés dont le licenciement est envisagé et d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi répondant aux moyens du groupe n'incombe qu'à l'employeur ; qu'il en résulte qu'une société relevant du même groupe que l'employeur n'est pas, en cette seule qualité, débitrice envers les salariés qui sont au service de ce dernier d'une obligation de reclassement et qu'elle ne répond pas, à leur égard, des conséquences d'une insuffisance des mesures de reclassement prévues dans un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les salariés ne justifiaient d'aucun principe de créance à l'égard de la société San Carlo, qui n'était pas tenue envers eux d'une obligation de reclassement, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 avril 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ;

Vu l'article 627 du Code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Infirme le jugement du 24 mai 2007, par lequel le juge de l'exécution du Tribunal de grande instance de Paris a rejeté la demande de la société San Carlo Gruppo Alimentare tendant à obtenir la mainlevée de la saisie ordonnée le 7 juillet 2006 ;

Ordonne la mainlevée de la saisie conservatoire des marques françaises et communautaires Flodor.

(Mme Collomp, prés. – M. Bailly, rapp. – M. Allix, av. gén. – SCP Nicolay, de Lanouvelle et Hannotin, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

L'obligation de reclassement peut-elle se déployer au sein d'un groupe de sociétés ? On sait que le groupe représente un espace économique dans le périmètre duquel la recherche de reclassement doit s'opérer, à tout le moins lorsque les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des entreprises qui en font partie permettent la permutabilité de tout ou partie du personnel (1). Mais unit-il, pour réaliser activement cette recherche, les sociétés qui le composent dans une obligation conjointe et solidaire ?

En ne l'admettant pas, la Chambre sociale rend une décision conforme à l'orthodoxie juridique. L'obligation de reclassement – juge-t-elle – n'incombe qu'à l'employeur et ne peut échoir, en tant qu'elle implique une démarche positive de recherche de reclassement, à une société du même groupe, cette dernière serait-elle plus à même de répondre aux solutions de reclassement (2). Cette conception, qui se veut stricte, exprime le souci de la Cour de cassation de ne pas laisser l'obligation de reclassement déborder du champ juridique que la loi lui assigne en désignant l'employeur comme son seul débiteur (3). La Cour régulatrice avait d'ailleurs, un an

(1) V. encore Cass. soc., 9 février 2010, pourvoi n° 08-45.251.

(2) Cass. soc., 13 janvier 2010, pourvoi n° 08-15.776, publié au bulletin ; Actualité des procédures collectives civiles et commerciales, 26 février 2010, p. 6, obs. L. Fin-Langer. V. pour une présentation complète de l'affaire : P. Morvan, *L'étrange action en justice Flodor : les sociétés d'un groupe sont-elles responsables du reclassement des salariés dans une filiale en difficulté ?*, JCP éd. S 2009, 1489 ; E. Serverin et T. Grumbach, *La saga judiciaire Flodor*, RDT 2009, p. 693.

(3) En matière de licenciement économique, l'article L. 1233-4 du Code du travail ne désigne pas expressément l'employeur comme débiteur de l'obligation de reclassement ; mais il le sous-tend puisque le licenciement pour motif économique est défini comme « le licenciement effectué par un employeur (...) » (article L. 1233-3). Quant au PSE qui doit intégrer un plan de reclassement, l'article L. 1233-61 prévoit explicitement qu'il est établi et mis en œuvre par l'employeur.

auparavant, donné le ton en décidant que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, en application de l'article L. 1233-61 du Code du travail, ne pèse que sur l'employeur, peu important que celui-ci soit adhérent d'un GIE constituant une unité économique et sociale, que l'ensemble des entreprises du groupe aient une communauté d'intérêts, possèdent une direction unique et que leurs salariés soient regroupés dans une même communauté de travail (4) : aux yeux de la Cour de cassation, le groupe ne compte donc pas pour l'exécution des obligations que la loi met à la charge de l'employeur dans le but d'éviter des licenciements ; il revient à ce dernier de les assumer seul, ès-qualité.

L'analyse ne manque pas en vérité d'arguments. D'une part, l'obligation de reclassement, qui se destine à garantir la sécurité de l'emploi et la stabilité du lien contractuel, est ordinairement associée au devoir plus général d'adaptation qui tire lui-même sa raison d'être de l'exigence d'exécution de bonne foi du contrat de travail (5). Elle est donc par nature (6) liée à l'existence d'un contrat entre le débiteur de l'obligation qu'est l'employeur et ses créanciers, les salariés, le principe de l'effet relatif des conventions s'opposant à ce qu'un tiers en soit tenu, aurait-il lui-même un lien étroit avec l'employeur. D'autre part, il est constant que la recherche de reclassement est un préalable obligatoire à la procédure de licenciement économique, les possibilités de reclassement entrant en considération dans le cadre de l'appréciation de la justification de la rupture : le reclassement est un ultime rempart au licenciement, qui ne peut être prononcé qu'en dernier ressort, lorsqu'il n'existe pas d'autre solution (7). A ce compte là, cette recherche doit logiquement être assumée et assurée par celui qui prend l'initiative du licenciement, à savoir l'employeur à qui il appartiendra, le cas échéant, de justifier l'impossibilité du reclassement pour légitimer le licenciement finalement prononcé. Enfin, la solution retenue par la Cour de cassation s'ajuste à la ligne jurisprudentielle qui refuse tout élargissement de la qualité d'employeur du seul fait de l'appartenance de l'entreprise à un groupe de sociétés : constitué d'entités juridiquement distinctes, le groupe réunit des employeurs indépendants les uns des autres (8). A chacun d'eux, en conséquence, de supporter séparément les obligations qui les engagent, dans l'intérêt des salariés, à éviter autant que faire ce peut des licenciements.

Ainsi argumentée, la construction apparaît dans l'ensemble solide et cohérente, encore qu'il faille bien reconnaître, non sans réserve, ses implications rigoureuses. Chacun a en effet à l'esprit que l'obligation de reclassement est certes une obligation de moyens à la charge de l'employeur, qui l'engage à se livrer à une prospection effective, mais qu'elle constitue aussi, du point de vue des salariés, une obligation d'emploi qui fonde leur attente légitime, sinon à conserver leur travail, du moins à ne pas le perdre tant qu'il existe une possibilité d'emploi équivalent dans l'entreprise ou dans le groupe. Or, pour ce qui les concerne, le maintien dans l'emploi ne dépend pas toujours uniquement de l'exécution diligente par l'employeur de son obligation de moyens : à l'intérieur du groupe, les actes d'investigation de celui-ci attendent, pour être efficaces, d'être relayés par les sociétés sollicitées pour organiser les solutions de reclassement ; le recensement des emplois disponibles au sein du groupe exigera lui-même le plus souvent le concours de la société mère quand il n'y sera pas entièrement subordonné. Bref, la condition de nombreux salariés dépend ainsi de décisions qui seront prises par d'autres que l'employeur (9), cependant que les sociétés du groupe ne sont pas tenues, n'étant pas elles-mêmes leur employeur, de participer activement à la recherche et l'organisation de leur reclassement. L'idée de les assujettir collectivement à une obligation conjointe d'emploi, au nom d'une solidarité à l'égard des salariés relevant d'une même communauté de travail (10), pourrait alors remédier au risque de repli sur soi de chacune des sociétés du groupe. L'idée est manifestement dans l'esprit de certaines juridictions du fond si l'on observe que, dans la même affaire que celle en cause, à la suite de l'arrêt d'appel présentement censuré qui se prononçait sur une mesure

(4) Cass. soc., 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-45.481 ; Bull. civ., V, n° 26 ; Dr. soc., 2009, p. 497, obs. J. Savatier ; Dr. ouvrier, 2009, p. 309, note P. Darves-Bornoz ; JSL 2009, n° 252, p. 14, note J.-E. Tourreil.

(5) V. en ce sens, G. Couturier, *Plans sociaux et exigences de reclassement*, Dr. soc., 1994, spéc. p. 438 et 439 ; B. Lardy-Pélissier, *L'obligation de reclassement*, D. 1998, chron., spéc. p. 401 ; F. Héas, *Les obligations de reclassement en droit du travail*, Dr. soc., 1999, spéc. p. 506.

(6) Même si elle l'est aussi par détermination de la loi.

(7) V. encore Cass. soc., 15 novembre 2006, pourvoi n° 05-40.935 ; Bull. civ., V, n° 344, p. 333.

(8) Cass. soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.200, publié au bulletin ; Dr. Ouv., 2010, p. 17, note A. Chirez ; RDT 2009, p. 647, note G. Auzero et B. Lardy-Pélissier ; JSL 2009, n° 265, p. 11, note M.-C. Haller, qui en déduit qu'un salarié ne peut

accepter par avance, au moyen d'une clause de mobilité applicable au sein du groupe, un changement d'employeur. V. aussi Cass. soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-43.875 ; Bull. civ., V, n° 255 ; Dr. ouvrier, 2009, p. 117, rapp. M.-L. Morin et note P. Rennes ; D. 2009, p. 986, note F. Petit ; Dr. soc., 2009, p. 500, obs. J. Savatier ; RDT 2009, p. 228, note B. Lardy-Pélissier ; JCP éd. S 2009, n° 13, p. 38, note G. Blanc-Jouvan, qui juge qu'un accord collectif créant des obligations pour les différentes entités juridiques composant une unité économique et sociale ne peut faire de celle-ci l'employeur des salariés.

(9) V. en ce sens R. Kessous, *La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique*, Dr. soc., 1992, p. 828.

(10) L'identification de cette communauté de travail à travers la reconnaissance d'une unité économique et sociale en faciliterait évidemment la mise en œuvre.

conservatoire, le Tribunal de grande instance, saisi au fond de l'action en responsabilité délictuelle des salariés licenciés contre d'autres sociétés du groupe, leur a reconnu la qualité de codébitrices conjointes de l'obligation de reclassement (11). Sans aller jusqu'à une telle extension à toutes les sociétés du groupe, on pourrait à tout le moins concevoir d'imposer au véritable détenteur du pouvoir de décision, du pouvoir de direction, généralement identifiable en la personne de la société mère, l'obligation d'orchestrer les mesures de reclassement. En quelque sorte, le risque de devoir répondre du reclassement des salariés des sociétés du groupe serait alors la contrepartie du profit tiré ou escompté de la participation financière au capital de ses filiales.

A bien y regarder, toutefois, ces orientations se révèlent hasardeuses. Elles se heurtent, principalement, à la difficulté de devoir prédéterminer, *a priori*, pour l'exercice de l'obligation de reclassement, les débiteurs de celle-ci : doit-elle impliquer exclusivement la société holding, s'étendre à l'ensemble des sociétés du groupe dont le périmètre peut être sujet à variation ou se cantonner aux seules entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutabilité de tout ou partie du personnel ? De telles questions ne peuvent assurément être réglées par la voie judiciaire : *de lege feranda*, l'élargissement des débiteurs de l'obligation de reclassement ne semble pas à la portée de la Cour de cassation. Et c'est pourquoi, à s'en tenir à l'environnement juridique actuel, la question se pose plutôt de savoir sur qui faire peser, *a posteriori*, les risques d'une exécution défectueuse ou du moins inféconde de l'obligation de reclassement alors qu'il existait des possibilités de reclassement. Spécialement lorsque l'employeur est en liquidation judiciaire, il n'est pas sans intérêt d'apprécier si une société du groupe, en particulier la société mère, est susceptible d'être impliquée dans l'échec du reclassement pour lui faire supporter les conséquences financières de la destruction des emplois. Deux voies, dans cette perspective, sont concevables.

La première consiste à reconnaître à d'autres sociétés du groupe, au premier rang desquelles la société holding, la qualité de co-employeur. Cette qualité justifie de rendre rétrospectivement la société co-employeur débitrice, non pas réellement d'une obligation de reclassement qui ne peut lui échoir *a posteriori*, une fois la rupture consommée, mais des conséquences financières des licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse dès l'instant où il a été manqué à l'obligation de reclassement (12). L'arrêt commenté réserve d'ailleurs en creux cette éventualité quand il énonce qu'une société relevant du même groupe que l'employeur n'est pas, *en cette seule qualité*, débitrice envers les salariés qui sont au service de ce dernier d'une obligation de reclassement : en clair, l'obligation ne peut dériver en soi d'une solidarité de groupe, mais elle peut, le cas échéant, procéder d'une solidarité entre co-employeurs. A cet égard, la jurisprudence de la Cour de cassation se montre il est vrai plutôt stricte pour caractériser la situation de co-emploi : pas plus qu'une communauté d'intérêts économiques et l'interdépendance des organes de direction entre les sociétés d'un même groupe (13), la reconnaissance d'une unité économique et sociale ne permet d'en faire dériver la qualité de co-employeurs des sociétés en cause (14). Il faut caractériser entre elles une confusion d'intérêts, d'activités et de direction (15), ce qui suppose une véritable intrication empêchant tout traitement séparé de leurs situations. Pour autant, en pratique, dans quelques affaires récentes, les juges du fond ont fait montre d'une relative souplesse pour retenir la qualité de co-employeur de la société mère dont la filiale était en liquidation en la faisant principalement ressortir de la concentration entre les mains de la première du pouvoir de direction et d'action. Surtout, les juges ont estimé pouvoir se satisfaire de cet état de chose pour en tirer la qualité de co-employeur de la société mère à l'égard de la collectivité des salariés de sa filiale, en s'affranchissant totalement de la constatation d'un lien individuel de subordination des salariés en cause avec chacune des sociétés (16) : transcendant la condition particulière de chacun d'entre eux, la qualité de co-employeur leur a bénéficié globalement et indifféremment. En fait de quoi, la cohorte des salariés de la filiale en liquidation s'est vu reconnaître un débiteur solvable en la personne de la société mère pour garantir l'indemnisation du fait de l'inobservation de l'obligation de reclassement ayant privé les licenciements de cause réelle et sérieuse (17). C'est un premier pis-aller.

(11) TGI Péronne, 18 août 2009, RG n° 07/00856. V. sur cette décision : P. Morvan, *L'étrange action en justice Flodor : les sociétés d'un groupe sont-elles responsables du reclassement des salariés dans une filiale en difficulté ?*, JCP éd. S 2009, 1489 ; E. Serverin et T. Grumbach, *La saga judiciaire Flodor*, RDT 2009, p. 693.

(12) V. en ce sens Cass. soc., 1^{er} juin 2004, pourvoi n° 01-47.165 ; Cass. soc., 19 juin 2007, pourvoi n° 05-42.570 ; Cass. soc., 19 juin 2008, pourvoi n° 07-42.547.

(13) Cass. soc., 26 juin 2008, pourvoi n° 07-41.294 ; v. aussi Cass. soc., 22 octobre 2008, pourvoi n° 07-42.230.

(14) Cass. soc., 22 novembre 2000, pourvoi n° 98-42.229 ; Cass. soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-40.333.

(15) V. not. Cass. soc., 27 mars 2008, pourvoi n° 07-40.229 ; Cass. soc., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-42.796.

(16) V. aussi, admettant dans des situations individuelles que la constatation d'une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les sociétés employeur et co-employeur fasse présumer le lien de subordination : Cass. soc., 1^{er} juin 2004, pourvoi n° 02-41.176 ; Cass. soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-45.341 ; Cass. soc., 28 mai 2008, pourvoi n° 06-45.395 ; Cass. soc., 19 juin 2008, pourvoi n° 07-42.547.

(17) V. CA Douai, ch. soc., 18 décembre 2009, RG n° 08/02290 ; v. aussi CA Chambéry, ch. soc., 27 janvier 2009, RG n° 08/01120. V. plus généralement sur la question : H. Tissandier, *L'incidence de l'appartenance d'une entreprise en difficulté à un groupe de sociétés*, JSL 2009, n° 262, p. 4.

Faute de caractériser une situation de co-emploi, une autre voie peut être envisagée. C'est celle qu'a explorée au cas présent la Cour d'appel en retenant le préjudice causé aux salariés licenciés par la société du groupe qui n'avait pas mobilisé ses propres possibilités de reclassement quand le liquidateur de la société employeur ne pouvait mobiliser lui-même les moyens du groupe sur lesquels il ne disposait d'aucun pouvoir. C'est en se plaçant, semble-t-il (18), sur le terrain de la responsabilité délictuelle que, sans véritablement mettre à la charge de la société du groupe une obligation de reclassement, les juges parisiens ont sanctionné le fait de ne pas avoir répondu aux sollicitations du liquidateur, ni fourni les moyens adéquats qui lui auraient permis de réaliser et de mettre en œuvre le PSE. La Cour de cassation, toutefois, a vivement fermé cet angle de vue en considérant que la société du groupe n'avait pas à contribuer activement à l'obligation de reclassement et qu'elle ne répondait pas en conséquence, à l'égard des salariés licenciés, d'une insuffisance des mesures de reclassement prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Radicale, sa position témoigne d'une certaine intransigeance en se plaçant du seul point de vue de la charge de l'obligation de reclassement. Certes, les sociétés du groupe sollicitées par le liquidateur n'ont pas à contribuer activement à la recherche de reclassement sur le fondement d'une obligation légale qu'elles devraient exécuter solidairement avec l'employeur. Mais il y a peut-être une autre façon de voir les choses. Il est admis, en droit commun, que les tiers au contrat, s'ils ne sont pas liés par celui-ci, doivent s'abstenir de tout comportement qui serait de nature à compromettre la bonne exécution, par l'une des parties, de ses obligations : contribuant à l'inexécution ou la mauvaise exécution d'une obligation, un tiers au contrat est susceptible d'engager sa responsabilité délictuelle à l'égard du contractant auquel ce manquement a causé préjudice. Or, si l'on voit dans l'obligation de reclassement une obligation inhérente à l'exécution du contrat de travail (19), on pourrait concevoir la responsabilité, à l'égard des salariés licenciés, de la société du groupe qui n'a pas répondu aux sollicitations de l'employeur en matière de reclassement ou qui n'a pas mobilisé, malgré la demande qui en a été faite, ses propres possibilités de reclassement : en connaissance de cause, elle a alors compromis, par son abstention, l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement (20). Bien sûr, là encore, les salariés licenciés ne pourront prétendre qu'à une réparation *a posteriori* quand l'objectif du reclassement est d'éviter, *a priori*, la perte d'emploi. Mais ce serait tout de même l'amorce d'une collectivisation de la responsabilité des sociétés d'un groupe lorsque celles-ci sont demeurées sciemment passives, pour la sauvegarde de leurs intérêts propres, face aux possibilités de reclassement de salariés qui ne pouvaient compter que sur le groupe pour ne pas perdre leur emploi.

Grégoire Loiseau, *Professeur à l'École de droit de la Sorbonne, Vice-président de l'Université de Paris I*

(18) L'arrêt ne le dit pas ouvertement : CA Paris, 10 avril 2008, RG n° 07/10060.

(19) V. not. G. Couturier, préc., et B. Lardy-Pélissier, préc. (note 5).

(20) Une telle conception supposerait il est vrai de faire reposer la responsabilité du tiers sur une faute d'abstention là où la jurisprudence ne la retient ordinairement qu'en présence d'une faute de commission, c'est-à-dire lorsqu'un tiers interfère illégitimement dans l'exécution de l'obligation contractuelle, par exemple en réalisant un acte incompatible avec celle-ci.