

**1° CONTRAT DE TRAVAIL** – Définition du rapport salarial – Groupe de sociétés – Défaut d'autonomie commerciale de la filiale – Gestion commune du personnel – Confusion d'intérêts, d'activité, de direction – Maison-mère en situation de co-emploi à l'égard des salariés de la filiale (première espèce).

**2° LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE** – Appréciation du motif – Cadre – Secteur d'activité du groupe (deux espèces) – Cessation d'activité de la société – Co-emploi (première espèce) – Jugement de liquidation judiciaire faisant obstacle à l'examen du motif économique (non) (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 janvier 2011

Jungheinrich finances holding contre D. et a. (pourvoi n° 09-69.199)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 juin 2009), que la société Mécanique industrie chimie (MIC) qui produisait des appareils de manutention manuelle dans son usine d'Argentan et avait à Rungis un service administratif et commercial où étaient affectés deux cent trente-sept salariés, est devenue en 1974 une filiale de la société Jungheinrich finances holding (JFH), qui contrôlait également la société Jungheinrich France, distribuant en France les produits du groupe de même nom, et qui était elle-même contrôlée par la société de droit allemand Jungheinrich AG, à travers la société Jungheinrich Beteiligungs ; qu'en octobre 2002, la société MIC a cédé à la société Jungheinrich France l'ensemble des services implantés à Rungis, le personnel qui y était attaché passant alors sous la direction du cessionnaire ; qu'un jugement rendu le 1<sup>er</sup> avril 2003 par le Tribunal de grande instance de Créteil ayant retenu que les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail n'étaient pas remplies, la société MIC a proposé aux salariés rattachés au siège de Rungis d'accepter un changement volontaire d'employeur ; que les soixante et un salariés qui avaient refusé cette modification sont restés au service de la société MIC ; que celle-ci a continué à payer leurs salaires sans leur fournir de travail ; qu'en 2004, après avoir conclu un accord de méthode portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi, la société MIC a licencié tout son personnel pour motif économique ; que des salariés licenciés ont contesté la rupture de leurs contrats et demandé paiement d'indemnités en dirigeant leurs demandes à la fois contre la société MIC, ensuite placée en liquidation judiciaire le 14 décembre 2005, et contre la société JFH, en tant que co-employeur ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Jungheinrich finances holding fait grief à l'arrêt de juger qu'elle était, avec la société MIC, l'employeur conjoint des salariés licenciés et de la condamner à ce titre au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu du principe dit de l'autonomie des personnes morales et sauf en cas de confusion de patrimoine ou de caractère fictif de la filiale, une société-mère demeure une entité juridiquement distincte à l'encontre de laquelle les créanciers de sa filiale ne peuvent prétendre disposer d'un droit de créance ; qu'en conséquence, le simple fait, pour une société dite «holding», de posséder la presque totalité du capital de ses filiales et de prendre parfois, en sa qualité de principal actionnaire, des décisions relatives à la stratégie du groupe dans son ensemble mais qui sont également susceptibles de produire certaines conséquences sur les contrats de travail conclus par sa filiale, n'est pas de nature à lui conférer la qualité d'employeur des salariés de cette dernière ; qu'en décidant l'inverse, la Cour d'appel a violé l'article L. 1221-1-18

du Code du travail, ensemble le principe dit de l'autonomie des personnes morales et l'article 1165 du Code civil ;

2°/ que la reconnaissance d'une dualité d'employeurs suppose qu'un salarié accomplisse indistinctement son travail sous la direction commune et au profit de deux sociétés liées entre elles par une confusion d'intérêts, d'activité et de direction ; qu'en retenant la qualité d'employeurs conjoints des sociétés MIC et Jungheinrich finances holding sans avoir pourtant constaté que les salariés accomplissaient indistinctement leur travail sous la direction commune et au profit de ces deux sociétés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

3°/ qu'en affirmant que la direction du personnel de la société MIC était en réalité assurée par la société Jungheinrich finances holding quand elle a seulement pu relever que la société MIC disposait du même directeur des ressources humaines que la société Jungheinrich France, elle-même filiale de la société Jungheinrich finances holding et non que cette dernière assurait effectivement elle-même cette direction, la Cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

4°/ qu'une confusion d'intérêts, d'activité et de direction n'existe que dans le cas d'une confusion de fait des sociétés, laquelle conduit les salariés à travailler indistinctement pour le compte de l'une ou l'autre sans qu'il soit possible de déterminer laquelle est l'employeur ; que la Cour d'appel, qui a seulement constaté que les sociétés Jungheinrich finances holding et MIC avaient des dirigeants communs, que la société Jungheinrich finances holding avait mis en œuvre la stratégie de groupe décidée par la société Jungheinrich AG et qu'elle avait assumé la charge du plan social, n'a pas caractérisé une confusion de fait entre les deux entités permettant de retenir leur qualité d'employeurs conjoints ; qu'elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

5°/ qu'il appartient aux juges du fond de préciser les éléments de preuve sur lesquels ils fondent leurs constatations de fait ; qu'en affirmant que la société Jungheinrich finances holding avait assumé la charge du plan social, sans préciser sur quel élément de preuve elle s'est fondée pour retenir un tel fait, dont la réalité était formellement contestée par la société Jungheinrich finances holding, laquelle avait fait valoir que le plan social avait été financé, non par elle, mais par la société de droit allemand Jungheinrich AG, son action s'étant pour sa part limitée à financer le suivi de certaines mesures d'accompagnement résultant du plan social et ce à un moment où, à la seule exception des salariés protégés, les salariés de la société MIC avaient tous été licenciés, la Cour d'appel a

méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

6°/ qu'en affirmant que la société Jungheinrich finances holding avait assumé la charge du plan social quand elle a par ailleurs relevé que les fonds nécessaires à la mise en œuvre de ce plan provenaient non de celle-ci, mais de la société Jungheinrich AG, la Cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, violant ainsi, une seconde fois, l'article 455 du Code de procédure civile ;

7°/ qu'en énonçant que Mme Klinger dirigeait en fait la société MIC sans avoir pourtant constaté l'existence d'aucun acte matériel de direction dont elle aurait été l'auteur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

8°/ qu'en affirmant que la société Jungheinrich finances holding se trouvait à l'origine des licenciements quand ces derniers résultaient en réalité uniquement de la décision de fermer définitivement la société MIC, laquelle avait été prise non par la société Jungheinrich finances holding, ni même par le groupe Jungheinrich, mais par M. M. seul et ce en sa qualité de directeur général de la société MIC, la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants qui privent une fois encore sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, la Cour d'appel a retenu, sans se contredire, que l'activité économique de la société MIC était entièrement sous la dépendance du groupe Jungheinrich, qui absorbait 80 % de sa production et fixait les prix, que la société JFH détenait la quasi-totalité de son capital, le reste étant détenu par le dirigeant de la société holding, qu'il existait une gestion commune du personnel des sociétés MIC et Jungheinrich France, sous l'autorité de la société JFH, que celle-ci dictait à la société MIC ses choix stratégiques, notamment la décision de transférer l'activité de Rungis à la société Jungheinrich France, que la société JFH intervenait de manière constante dans les décisions concernant la gestion financière et sociale de la cessation d'activité de la société MIC et le licenciement de son personnel, et qu'elle assurait ainsi la direction opérationnelle et la gestion administrative de sa filiale, qui ne disposait d'aucune autonomie ; qu'elle a pu en déduire qu'il existait entre la société JFH et la société MIC une confusion d'intérêts, d'activité et de direction et qu'en conséquence la société JFH avait la qualité de co-employeur à l'égard du personnel de la société MIC ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Jungheinrich finances holding fait encore grief à l'arrêt de la condamner au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge prud'homal ne peut se prononcer sur la cause de la cessation d'activité de l'employeur, ni sur sa légitimité ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel, qui a apprécié le caractère réel et sérieux des licenciements au regard de la légitimité des décisions ayant conduit la société MIC à cesser toute activité, a violé l'article L. 1233-3 du Code du travail ;

2°/ que sauf faute ou légèreté blâmable de l'employeur, la cessation d'activité d'une entreprise constitue en soi une cause économique de licenciement ; qu'en déclarant les licenciements sans cause réelle et sérieuse quand elle avait constaté la réalité de la cessation totale d'activité de la société MIC sans pour autant relever que l'employeur avait commis une faute ou avait fait preuve de légèreté blâmable, la Cour d'appel a derechef violé l'article 1233-3 du Code du travail ;

Mais attendu que lorsque le salarié a pour coemployeurs des entités faisant partie d'un même groupe, la cessation d'activité de l'une d'elles ne peut constituer une cause économique de licenciement qu'à la condition d'être justifiée par des difficultés économiques, par une mutation technologique ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont elles relèvent ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que la cessation d'activité de la société MIC ne résultait que de choix stratégiques décidés au niveau du groupe, sans que des difficultés économiques les justifient, au niveau du secteur d'activité du groupe, en a exactement déduit que les licenciements ne reposaient pas sur une raison économique ; que par ce motif de pur droit substitué aux motifs critiqués, après avis donné aux parties, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Bailly, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - M<sup>e</sup> Foussard, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Deuxième espèce :

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE GRENOBLE 4 avril 2008

R.

Considérant que le 1<sup>er</sup> décembre 2005, M<sup>e</sup> Gomis, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SA Briffaz et Cie sise à Marnaz (Haute-Savoie), a demandé à l'inspectrice du travail de la deuxième section d'inspection de la Haute-Savoie l'autorisation de licencier pour motif économique M. R., membre suppléant du comité d'entreprise ; que l'inspectrice du travail a autorisé ce licenciement par une décision du 9 décembre 2005 dont M. R. demande l'annulation ;

Sur la légalité de la décision de l'inspectrice du travail :

Considérant qu'en vertu des dispositions des articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du Code du travail, les salariés légalement investis de fonctions syndicales ou de représentation bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance

syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel elle appartient ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant que la liquidation judiciaire prononcée par un jugement ne peut avoir légalement pour effet de faire échec à l'application des dispositions du Code du travail relatives à la protection exceptionnelle dont bénéficient certains salariés ; que, par suite, il incombe à l'autorité administrative, compte

tenu notamment des perspectives de reprise de l'entreprise et, le cas échéant, de la situation générale du groupe auquel elle appartient, d'apprécier la réalité de la suppression des postes de travail ainsi que les possibilités de reclassement et d'examiner le caractère éventuellement discriminatoire des demandes d'autorisation de licenciement ;

Considérant, en premier lieu, que pour apprécier la réalité du motif économique invoqué pour justifier le licenciement de M. R., l'inspectrice du travail s'est bornée, après avoir relevé que les difficultés économiques invoquées par l'employeur ne résultaient pas exclusivement de causes externes mais s'inscrivaient dans le contexte d'une stratégie de groupe et d'une « *gestion suicidaire de l'outil industriel* », à constater que la réalité du motif économique n'en était « *pas moins objectivement établie par le prononcé de la liquidation judiciaire* » ; qu'il ressort de cette motivation que l'inspectrice du travail s'est ainsi bornée à tirer les conséquences du jugement du 16 novembre 2005 du Tribunal de grande instance de Bonneville prononçant la résolution du plan de continuation de l'entreprise et la plaçant en liquidation judiciaire, sans rechercher, au-delà de ce jugement, si, dans les circonstances particulières de l'espèce, les suppressions de poste envisagées étaient économiquement justifiées, en l'espèce, indépendamment de la procédure de mise en liquidation judiciaire ; que le requérant est ainsi fondé à soutenir que la

décision qu'il attaque est, à cet égard, entachée d'une erreur de droit ;

Considérant, en second lieu, qu'en ce qui concerne les possibilités de reclassement, l'inspectrice du travail ne pouvait se borner à relever que le mandataire liquidateur de la SA Briffaz et Cie s'était heurté à l'inertie du groupe Eurodec Industries, alors qu'il lui incombait de vérifier si l'employeur s'était effectivement acquitté de ses obligations en la matière en exploitant les possibilités de reclassement pouvant exister au sein dudit groupe et en les soumettant notamment à M. R. ; que celui-ci est dès lors fondé à soutenir que la décision qu'il attaque est également entachée, à cet égard, d'une erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. R. est fondé à demander l'annulation de la décision du 9 décembre 2005 par laquelle l'inspectrice du travail de la deuxième section de la Haute-Savoie a autorisé son licenciement pour motif économique ;

#### DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : La décision du 9 décembre 2005 par laquelle l'inspectrice du travail de la deuxième section de la Haute-Savoie a autorisé le licenciement de M. R. est annulée.

(M. Billandon, rapp. - Mme Bril, comm. gouv.)

## Note.

1. Il faut rappeler que, selon une jurisprudence constante, une société tiers aux contrats de travail peut être déclarée co-employeur dès lors qu'il existe une confusion d'intérêts, d'activité et de direction entre les sociétés en cause (1). Il en résulte que l'ensemble des obligations relevant de l'employeur direct est également imputé au co-employeur (1 bis). Dans ces hypothèses, la confusion d'intérêts, d'activité et de direction suffit à établir la qualité de co-employeur sans que l'existence d'un lien de subordination, présumée du fait de l'existence même de cette confusion, n'apparaisse comme une condition de l'établissement de cette qualité.

Certains commentateurs soulignent ainsi que la jurisprudence utilise à cet égard des critères d'ordre organique dont est déduite l'existence d'un lien de subordination (2). Ils soulignent que la confusion d'intérêts, d'activité et de direction s'est progressivement imposée comme un critère justifiant par lui-même l'attribution de la qualité co-employeur.

D'autres soulignent que le critère de la "triple confusion" constitue un critère extensif permettant de réputer co-employeur une entreprise en état de dépendance économique envers une autre, cet état de dépendance faisant office de lien de subordination juridique entre un employeur et ses salariés (3).

Tous soulignent cependant que la jurisprudence adopte parfois une "motivation composite" (4) renvoyant simultanément à la triple confusion et à l'existence d'un véritable lien de subordination défini comme le "critère restreint" de la co-employabilité.

Un arrêt du 28 septembre 2010 en donne l'illustration : "Mais attendu que la Cour d'appel qui, se fondant sur le rapport du commissaire à l'exécution du plan de redressement, a retenu d'une part que la société Briffaz n'était qu'un simple établissement de la société LC Maître, sans réelle autonomie financière et de gestion, et qu'il existait entre elles une confusion totale d'activité, d'intérêts et de direction, d'autre part que le seul cadre à l'effectif de la société Briffaz, sous l'autorité duquel se trouvaient les salariés, recevait ses ordres de la société LC Maître et les transmettait directement à ses chefs d'équipes, qu'il n'avait aucun pouvoir pour leur donner directement des instructions et que toute la gestion du personnel était faite par la société LC Maître, ce dont il se déduisait que cette société avait un pouvoir de direction et de contrôle sur l'ensemble des salariés de la société Briffaz et qu'ils étaient à son égard en état de subordination, a légalement justifié sa décision" (5). La méthode déductive est confirmée,

(1) V. obs. V. Lacoste-Mary sous Cass. Soc. 19 juin 2007, p. n° 05-42.551, Dr. Ouv. 2007 p. 522 ; Cass. Soc. 11 juill. 2000, n° 98-40-146 ; 28 mai 2008, n° 06-45.395 ; 12 juill. 2010, n° 08-44.299.

(1 bis) CA Paris 4 fév. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 79.

(2) Nicolas Morelli, Bulletin Joly Sociétés, déc. 2010.

(3) Patrick Morvan, Semaine Juridique Sociale, 12 et 19 oct. 2010 nos 41 et 42 : Le licenciement des salariés d'une filiale : entre employeurs et co-employeurs.

(4) Id.

(5) Cass. Soc. 28 sept. 2010, n° 09-41.243, Dr. Ouv. 2011 p. 187, n. P. Darves-Bornoz.

mais il semble que la Chambre sociale estime nécessaire de caractériser le pouvoir de direction et de contrôle par une des deux sociétés sur le personnel de l'autre.

L'arrêt rapporté du 18 janvier 2011 (PBR) retient bien évidemment l'existence des critères organiques ou extensifs, mais souligne "qu'il existait une gestion commune du personnel des sociétés MIC et Jungheinrich France, sous l'autorité de la société JFH (...), que la société JFH intervenait de manière constante dans les décisions concernant la gestion financière et sociale de la cessation d'activité de la société MIC et le licenciement de son personnel, et qu'elle assurait ainsi la direction opérationnelle et la gestion administrative de sa filiale". Toutefois, le caractère déterminant est sans aucun doute celui de la triple confusion : "(...) qu'elle a pu en déduire qu'il existait entre la société JFH et la société MIC une confusion d'intérêts, d'activité et de direction et qu'en conséquence la société JFH avait la qualité de co-employeur à l'égard du personnel de la société MIC" (ci-dessus).

Le faisceau d'indices retenu par l'arrêt du 18 janvier 2011 permet ainsi de caractériser la confusion de direction de l'entreprise, sans pour autant que la démonstration d'un lien de subordination soit la condition nécessaire et indispensable de la reconnaissance de la qualité de co-employeur. On peut en conclure que le critère de la co-employabilité reste celui de la confusion d'intérêts, mais que les parties à l'instance ont bien évidemment tout intérêt, pour établir la confusion de direction et d'activité, à faire ressortir tous éléments caractérisant le pouvoir de direction et de contrôle du co-employeur sur l'ensemble des salariés (5 bis).

**2.** L'arrêt d'activité d'une filiale peut résulter, et résulte en général, des décisions prises en amont par le groupe dont elle dépend. La société MIC était filiale de la société JFH, elle-même contrôlée par une société de droit allemand, Jungheinrich AG. L'arrêt met en évidence que la cessation d'activité de MIC au profit d'une autre filiale française du groupe résultait des décisions prises par celui-ci contrôlant l'activité de ses filiales. La Cour d'appel de Paris avait condamné la société holding et l'employeur direct, la société MIC, au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au profit du personnel licencié. Sauf faute ou légèreté blâmable de l'employeur, la cessation d'activité d'une entreprise peut constituer, en soi, un motif de licenciement réel et sérieux (6).

Le second moyen du pourvoi tentait de soutenir qu'à défaut de caractériser la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur, la Cour d'appel ne pouvait remettre en cause la légitimité du motif de licenciement dès lors qu'elle relevait que la société MIC avait cessé totalement son activité.

Pour une société qui était partie intégrante à un groupe, un tel raisonnement était voué à l'échec. Il revenait à priver les salariés du niveau d'appréciation du motif économique, de l'obligation préalable de reclassement, de la consistance du PSE (article L. 1235-10 du Code du travail), appréciés, s'agissant de sociétés dépendantes d'un groupe d'entreprises, au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe dont elles relèvent. Il était donc inopérant de borner l'appréciation du motif économique du licenciement à la seule situation de la filiale, situation dont il était par ailleurs démontré qu'elle résultait de décisions et de choix stratégiques arrêtés par le groupe.

Cet effort de clarification doit bien évidemment être salué. Il en résulte ainsi que la fermeture d'une filiale ne peut, en soi, constituer un motif économique recevable aux termes des dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail et que le groupe, pour justifier cette fermeture, doit démontrer, à son niveau ou à celui du secteur d'activité dont dépend l'entreprise, l'existence de difficultés économiques, de mutations technologiques, ou la nécessité de sauvegarder sa compétitivité.

Mais on peut regretter que pour répondre au second moyen de cassation, la Chambre sociale pose comme condition préalable que le salarié ait pour co-employeurs des entités faisant partie d'un même groupe (en l'espèce, la maison-mère et une de ses filiales). Ainsi, la détermination du périmètre d'appréciation du motif économique au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe ne serait retenue que si, préalablement, le groupe et sa filiale avaient été définis comme les co-employeurs des salariés licenciés. Cette exigence est injustifiée.

Il aurait suffi à la Chambre sociale, pour écarter le second moyen de cassation, de retenir que lorsque le salarié fait partie d'une société dépendant d'un groupe, la cessation d'activité de cette société ne peut constituer, en elle-même, une cause économique de licenciement sans qu'il soit démontré l'existence d'un motif économique recevable, aux termes des dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail, au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe. L'évocation du niveau d'appréciation du motif économique aurait été suffisante.

(5 bis) CPH Aubenas 15 avr. 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 478, n. P. Batten ; CPH Bordeaux 11 sept. 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 331, n. A. de Senga.

(6) Cass. Soc. 8 juill. 2009, n° 08-41.644, Dr. Ouv. 2010 p. 51, n. P. Lejard ; Cass. Soc. 12 juin 2008, n° 07-42.192.

Il y a, semble-t-il, confusion entre la notion de co-employeur (permettant une condamnation solidaire de la filiale et du groupe) et le périmètre de l'appréciation du motif économique de licenciement (permettant de dépasser le cadre restreint de la filiale pour l'appréciation de l'élément causal du licenciement et de sa cause réelle et sérieuse). Cela est d'autant plus vrai qu'il n'était pas établi, en l'espèce, de faute de gestion ou de légèreté blâmable à l'encontre du groupe pouvant justifier la mise en cause de sa responsabilité extracontractuelle ou délictuelle (7).

Les principes dégagés par l'arrêt du 18 janvier 2011 peuvent permettre d'espérer d'autres développements.

Dans le cas d'espèce, la filiale MIC avait été placée en liquidation judiciaire postérieurement à la fermeture de l'entreprise et aux licenciements. Le jugement de liquidation judiciaire n'avait donc aucune autorité excluant ou limitant la compétence prud'homale.

Mais l'hypothèse n'est pas rare d'une société-mère plaçant sa filiale en état de cessation de paiement et instrumentalisant le droit des procédures collectives à son profit. Dans l'hypothèse où le groupe ne justifie d'aucun motif économique recevable aux termes des dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail, il doit pouvoir être soutenu que l'exception d'irrecevabilité tirée de l'autorité de la chose jugée s'attachant à la décision commerciale doit être écartée sous peine de priver les salariés licenciés de l'appréciation du motif économique de leur licenciement au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe dont dépendait leur entreprise.

Ce raisonnement est déjà celui des juridictions de l'ordre administratif à l'occasion des licenciements des salariés protégés. En témoignent sur ce point les décisions des Tribunaux administratifs de Cergy-Pontoise (8) et de Grenoble (ci-dessus deuxième espèce). Dès lors que la fermeture d'une entreprise et sa liquidation judiciaire s'inscrivent dans le contexte d'une stratégie de groupe, la juridiction administrative censure les décisions des inspecteurs du travail se "*bornant*" à considérer que le motif économique était "*objectivement*" établi par le jugement de liquidation judiciaire, sans rechercher si, au-delà de ce jugement, les suppressions de postes étaient économiquement justifiées au niveau du groupe.

Le cadre étriqué des raisonnements du droit commercial et des procédures collectives est incompatible avec celui nécessité par une appréciation réaliste des licenciements pour motif économique à l'intérieur des groupes d'entreprises (9). Dans ces hypothèses, le véritable motif du licenciement n'est pas la fermeture de l'entreprise ou sa procédure collective, mais les décisions prises en amont par le groupe qui, seules, doivent être prises en considération.

**Paul Darves-Bornoz**

(7) Cass. Soc. 28 sept. 2010, prec.

(8) Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 9 mars 2010, Dr. Ouv. novembre 2010, p. 598, n. François Dumoulin.

(9) Cass. Com. 26 juin 2007, p. n° 06-20.820.