

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Motif économique – Cessation d'activité – Société appartenant à un groupe – Appréciation de la situation économique du secteur d'activité – Caractère florissant – Légèreté blâmable de l'employeur – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Industrie – Département) 4 juin 2012

F. et a. contre SARL Pepper Grenoble

Des salariés de la SARL Pepper Grenoble ont fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en décembre 2009.

À l'audience de conciliation du 10 septembre 2010, aucun rapprochement n'a pu s'opérer entre les parties, qui ont été renvoyées devant le bureau de jugement.

[Les salariés] sollicitent, en outre, la condamnation de la SARL Pepper Grenoble à leur payer à chacun la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

En réponse, la SARL Pepper Grenoble conclut au débouté des demandes des salariés, outre leur condamnation à lui payer chacun la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement pour motif économique

Il résulte des dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive, notamment, à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Il résulte, ensuite, des dispositions de l'article L. 1232-6 du même code que la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

Il est, en outre, de jurisprudence constante que la lettre doit comporter, outre l'énoncé des difficultés économiques, l'énonciation des incidences de ces éléments sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié, l'énoncé d'un motif imprécis équivalant à une absence de motifs.

Il est produit aux débats la lettre de licenciement que les salariés ont reçue, rédigée dans les mêmes termes

pour chacun d'entre eux.

La lettre indique « les raisons économiques » suivantes :

« Le secteur de l'habillement est certainement le secteur parmi les plus affectés par la crise mondiale que nous traversons.

Cette crise a de lourdes conséquences et conduit à une forte diminution de la consommation, qui met en difficulté la pérennité de nombreuses entreprises de notre secteur. (...)

Dans ce contexte, le Groupe est contraint de repenser sa stratégie en rééquilibrant son activité autour d'un potentiel économique plus diversifié, en rationalisant ses coûts et son organisation pour :

- Investir rapidement sur le produit, l'image et la communication au profit des autres marques du Groupe (...);

- S'orienter vers une internationalisation accrue du Groupe ;

- Développer des marques sportswear moyenne-haute gamme afin de pérenniser le Groupe dans le temps, en le rendant moins dépendant d'une seule marque et d'une seule typologie de produit.

À cet effet, plusieurs axes stratégiques ont été définis :

- La nécessité d'investir rapidement sur le produit, l'image et la communication au profit des autres marques du Groupe ;

- La nécessité de se concentrer autour de son cœur de métier ;

- La nécessité de rationaliser l'organisation interne du Groupe.

Cette stratégie, rendue nécessaire et urgente compte tenu du contexte économique, va entraîner la cessation définitive des activités de la Société Pepper à Grenoble et, par conséquent, la suppression de 48 postes de travail pour motif économique... ».

Il est incontestable que les termes de ce courrier, abstraits ou généraux, susceptibles d'être appliqués à d'autres entreprises, d'autres secteurs d'activités ou d'autres périodes de temps, ne sont étayés par aucun chiffre, ni aucune donnée concrète de la Société concernée, de sorte qu'il est difficile de comprendre quelles sont les « *raisons économiques* » réelles qui ont conduit à la cessation de l'activité, l'imprécision des motifs énoncés conduisant à une absence de motifs.

Par ailleurs, s'il est admis que la cessation définitive et totale d'activité constitue un motif économique autonome, en l'absence de faute ou de légèreté blâmable de l'employeur, il n'en demeure pas moins que le juge doit prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur, notamment si l'entreprise concernée appartient à un groupe.

En l'espèce, c'est le cas de la SARL Pepper Grenoble, puisqu'il résulte des éléments produits par les parties que la SARL Pepper Grenoble, créée en 1952 sous le nom de Moncler SA, est devenue filiale de Pepper Industries, puis a cédé sa marque « Moncler » à sa société-mère en 2007.

En 2008, le groupe Pepper Industries (devenu Industries en 2005) a été racheté par la holding financière Carlyle Group.

Il convient donc d'examiner, au moment des licenciements, la réalité des difficultés économiques de l'entreprise ayant conduit à la cessation définitive des activités de Pepper Grenoble et d'apprécier le comportement de l'employeur et, partant, l'existence ou l'absence d'une faute ou d'une légèreté blâmable.

Il est produit aux débats le compte-rendu de la réunion plénière du comité d'entreprise de la SARL Pepper Grenoble daté du 4 mai 2009, soit quelques mois avant l'annonce, le 22 septembre 2009, des licenciements pour motifs économiques.

La présentation des comptes de l'année 2008 (établis par le Cabinet Secafi) a permis de démontrer aux représentants du personnel la très nette amélioration de la productivité (en raison, notamment, de la mise en place d'un nouveau logiciel, rapidement et efficacement intégré par les salariés), le représentant de l'employeur, M. Lorenzo Cirasaro, indiquant, en outre, aux délégués du personnel le dépassement des objectifs, puisque 323 000 vêtements ont été « lancés », contre 305 000 prévus, soit « *18 000 vêtements d'avance par rapport au planning* » et « *en ce qui concerne l'expédié, 17 000 vêtements d'avance par rapport [aux] objectifs* ».

Les comptes de l'année 2008, présentés aux salariés en mai 2009 (et, par ailleurs, produits aux débats), font apparaître une importante progression du chiffre d'affaires, de 66,7 millions d'euros contre 50 millions d'euros en 2007, soit une augmentation de 30 %, ainsi qu'une augmentation conséquente du résultat d'exploitation, passé d'un million d'euros en 2007 à 5,3 millions en 2008.

Il est, en outre, versé aux débats le rapport du 2 novembre 2009 du cabinet d'expertise comptable Secafi, sollicité dans le cadre de l'information-consultation du comité d'entreprise de la SARL Pepper Grenoble, et portant analyse de la situation économique de l'entreprise et du projet de cessation définitive des activités de la Société Pepper.

Ce rapport décrit une situation financière excellente, avec des résultats historiques chez Pepper Grenoble, une augmentation de l'activité de 30 % par an depuis 2006, et de 20 % en 2009 (au regard de l'activité sur les 9 premiers mois de l'année 2009), confirmant la progression des années précédentes, avec un excédent brut d'exploitation, qui progresse de 10 % et une rentabilité de 25 % malgré la crise.

La Société affiche, par ailleurs, un résultat net de 3,3 millions d'euros en 2008, confirmé pour 2009 à 3,4 millions d'euros.

La SARL Pepper Grenoble ne conteste pas les chiffres retenus par l'expert-comptable au titre des exercices précédant la fermeture du site, expliquant que l'arrivée de nouveaux actionnaires en 2008 a eu pour effet d'accroître l'endettement de la Société. Elle indique qu'elle était contrainte de dégager des résultats importants pour procéder au remboursement de sa dette (à hauteur de 167 485 millions d'euros à fin 2008). Néanmoins, l'examen des documents comptables ne démontre pas son impossibilité, ni même ses difficultés prévisionnelles, à rembourser cette dette. Il est, par ailleurs, relevé par l'expert qu'hors LBO, le groupe a une faible dette.

Elle affirme, également, que la marque Moncler n'aurait pas été épargnée par la crise sévissant dans le secteur de l'habillement, mais n'apporte aucun élément de nature à étayer cette affirmation, le seul fait que la mode puisse évoluer ou que des paramètres météorologiques puissent, dans un avenir non déterminable, conduire les consommateurs à acheter moins de doudounes-duvets ne pouvant justifier la réalité des difficultés économiques présentées comme ne pouvant qu'aboutir à la fermeture du site de Grenoble.

La SARL Pepper s'appuie, encore, sur les simulations réalisées dans le livre 2 pour apporter la démonstration des difficultés économiques rencontrées.

Néanmoins, le cas de baisse des ventes n'est étayé par aucune projection économique objective, l'accroissement des ventes étant, au contraire, exceptionnel, malgré le contexte économique (augmentation des ventes de 23 % en 2009, et projection d'une progression de 18 % des ventes pour la collection printemps-été).

Le rapport du cabinet d'expertise comptable pour l'exercice clos au 31 décembre 2009 confirme, par ailleurs, les résultats attendus, puisque les ventes de Moncler ont progressé de 23 % pour l'année considérée et que le résultat d'exploitation a augmenté de 48 %.

De même, il n'est pas démontré que l'organisation de la Société, comprenant des éléments présentés comme défavorables, soit la convention de prix conclue avec la maison-mère (coût variable de production + 25 %), le coût des flux engendrés par la situation géographique des différentes entreprises participant à la production finale du vêtement, l'augmentation des frais de stockage (liés, par ailleurs, à l'augmentation exceptionnelle de la production), conduisait nécessairement à la fermeture de la SARL Pepper Grenoble.

Il est, au contraire, expliqué, aux termes du rapport d'expertise Secafi, que, même en cas de baisse des coûts de 20 % par rapport à 2008, et malgré la possibilité existante de renégociation des accords avec la société-mère, non abordée par la SARL Pepper Grenoble, celle-ci resterait largement bénéficiaire.

La SARL Pepper Grenoble explique également que certains de ses concurrents ont rencontré des difficultés économiques les conduisant, pour certains, à déposer le bilan. Néanmoins, cet argument ne suffit pas à expliquer la fermeture de son site de Grenoble, ni à justifier les difficultés qu'elle dit avoir rencontrées.

De même, aux termes du rapport sur la situation de l'entreprise pour l'exercice au 31 décembre 2009, le groupe annonce le doublement du nombre de ses magasins pour Moncler en 2009, dont cinq nouveaux en France.

L'ensemble de ces éléments permet donc de conclure que la situation économique de la SARL Pepper Grenoble apparaissait comme parfaitement saine, voire exceptionnellement rentable, de sorte que les motifs économiques avancés pour justifier la fermeture du site ne sont pas justifiés.

C'est, d'ailleurs, la conclusion à laquelle était parvenu l'inspecteur du travail, en avril 2010, pour refuser le licenciement d'un salarié protégé.

Il résulte, en outre, du rapport d'expertise Secafi que les choix du groupe concernant Pepper Grenoble ont suscité des interrogations quant au fait que la production de cette Société étaient vendue à prix coûtant, voire à perte, à son seul client, la Société Industries ; que, par ailleurs, la dévalorisation des stocks de matière première était assurée par Pepper Grenoble, alors même que cette Société ne les achetait pas ; qu'en outre, les délais de paiement de la société-mère (passés de 60 à 90 jours en 2008), seule cliente de Pepper Grenoble, conduisaient celle-ci à s'endetter auprès du groupe (permettant à ce dernier de percevoir des intérêts) avant d'être payée de ses ventes.

Dès lors, il apparaît que les raisons qui ont conduit à la fermeture définitive, mais aussi extrêmement rapide, du site de Grenoble répondent à des considérations financières privilégiant le groupe auquel la Société appartenait et dont elle était dépendante, sans que des difficultés économiques ne justifient cette cessation totale d'activités, qui résulte ainsi de la légèreté blâmable de l'employeur.

Dès lors, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens de droit et de fait débattus par les parties, il y a lieu de dire que les licenciements prononcés le 11 décembre 2009 pour Madame (...), le 21 décembre 2009 pour Monsieur (...) et le 15 décembre 2009 pour Madame (...) sont dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes indemnitaires

Si les salariés ont bénéficié d'indemnités légales et conventionnelles du fait de leur licenciement pour motif économique dans le cadre du PSE, ils sont, néanmoins, en droit d'obtenir réparation du préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements.

Cette indemnité sera calculée au regard de l'ancienneté de chacun des salariés concernés, du salaire qu'ils percevaient, de leur âge au moment du licenciement, de

leurs chances de retrouver un emploi ou des conditions de l'emploi qu'ils ont, le cas échéant, retrouvé.

Outre la prise en compte de ces différents critères pour la fixation d'une indemnité selon les modalités habituellement appliquées par le Conseil des prud'hommes de Grenoble, il y a lieu d'ajouter, pour chacun des salariés, une somme forfaitaire de 5 000 € afin de tenir compte du contexte de la suppression du site et des motifs ayant conduit aux licenciements, en l'absence manifeste de difficultés économiques.

S'agissant de Madame Catherine F. : (...)

Sur l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens (...)

PAR CES MOTIFS

Dit que les licenciements de Madame Catherine F., (...) sont dépourvus de cause réelle et sérieuse ;

Condamne, en conséquence, la SARL Pepper Grenoble à payer, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les sommes suivantes : - 20 000 € à Madame Catherine F. (...)

Condamne la SARL Pepper Grenoble à payer (...) en application des dispositions de l'article 700 CPC la somme de 1000 euros chacun

(Mme Gadat, prés. – M^{es} Janot, Perrot, av.)

Note.

1. On sait que la Cour de cassation a décidé de conférer une place particulière à la cessation d'activité de l'entreprise comme source de destructions d'emploi : elle constitue un motif autonome à côté des difficultés économiques, des mutations technologiques et de la sauvegarde de la compétitivité (1). Le juge a élevé cette cause au rang de justification, sous la réserve d'une faute de l'employeur ou de sa légèreté blâmable : « l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas limitative, la cour d'appel a retenu à bon droit que la cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement au sens du texte précité » (2).

La solution pourrait se défendre si la fermeture avait pour contexte des personnes morales réellement autonomes les unes des autres, avec des actionnaires distincts (3). En réalité, la plupart des sociétés, même des PME, appartiennent à des groupes (4) ; leur liquidation – amiable ou judiciaire – résulte donc d'un choix de gestion de l'actionnaire.

(1) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 7^e éd., 2012, Dalloz, coll. Hypercours, § 649.

(2) Cass. Soc. 16 janv. 2001, *Royal printemps*, Bull. n° 10 ; Cass. Soc. 27 mai 2008, n° 07-40.703, Dr. Ouv. 2008, p. 581, n. E. Gayat ; Cass. Soc. 8 juill. 2009, n° 08-41.644, Dr. Ouv. 2010, p. 51, n. Ph. Lejard.

(3) L. de Launay, « Adaptation des effectifs et licenciements économiques », Dr. Ouv. 2012, p. 413, spéc. p. 415.

(4) cf. N. Levratto, « Les groupes d'entreprise : entre exception théorique et règle managériale », RDT 2012, p. 536 ; v. également l'intervention de A. Reberioix au colloque 2012 du SAF, actes à paraître au Dr. Ouv. 2013.

Une telle solution produit des effets étonnants : un employeur disposant d'un établissement ou d'une filière non doté de la personnalité morale ne pourra procéder à des licenciements économiques qu'à la condition d'établir l'existence d'un motif au regard du secteur d'activité du groupe. La personnalité morale du licencieur ne constitue donc pas un écran pour l'application des règles de droit social. En revanche, l'employeur « prévoyant », qui filialisera – sans la moindre contrainte d'une quelconque justification –, pourra ensuite procéder à la cessation d'activité avec les contraintes allégées précitées. En ce cas, la personnalité morale fait prétendument écran, alors que « *un principe de réalité non déclaré, mais légitime, interdirait de s'arrêter à la fiction de la personnalité morale utilisée par l'employeur pour représenter l'entreprise dans des conditions réelles d'emploi* » (5). Il faut bien avouer qu'on cherche la logique d'un droit aussi peu – le mot est à la mode depuis un certain temps – efficace.

C'est alors le droit social qui organise sa propre cécité, avec un argument créé de toutes pièces (la cessation d'activité ne figure pas dans l'art. L 1233-3, Code du travail). La Chambre commerciale de la Cour de cassation lui fait écho, en interdisant aux juges du fond de s'intéresser aux motifs du dépôt de bilan (6).

2. Cette affirmation de l'autonomie de la cessation d'activités comme cause du licenciement économique peut-elle prétendre bénéficier d'une onction constitutionnelle comme on le lit parfois ? On rappellera *in extenso* les termes de la décision du Conseil constitutionnel ayant abordé ce sujet, afin ne pas les solliciter à l'excès. Il a été affirmé :

« 47. *Considérant, en premier lieu, que la nouvelle définition du licenciement économique résultant de l'article 107 de la loi déferée limite aux trois cas qu'elle énonce les possibilités de licenciement pour motif économique, à l'exclusion de toute autre hypothèse comme, par exemple, la cessation d'activité de l'entreprise ;*

48. *Considérant, en deuxième lieu, qu'en ne permettant des licenciements économiques pour réorganisation de l'entreprise que si cette réorganisation est « indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » et non plus, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité*

de l'entreprise, cette définition interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ;

49. *Considérant, en troisième lieu, qu'en subordonnant les licenciements économiques à « des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen », la loi conduit le juge non seulement à contrôler, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, la cause économique des licenciements décidés par le chef d'entreprise à l'issue des procédures prévues par le livre IV et le livre III du Code du travail, mais encore à substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise quant au choix entre les différentes solutions possibles ;*

50. *Considérant que le cumul des contraintes que cette définition fait ainsi peser sur la gestion de l'entreprise a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause ; qu'en édictant ces dispositions, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi ; que, dès lors, les dispositions de l'article 107 doivent être déclarées non conformes à la Constitution ; » (7).*

C'est la combinaison opérée par cette définition, le « cumul des contraintes », qui a encouru les foudres du Conseil, et non la seule exclusion de la cessation d'activité. La solution *Royal Printemps* relève donc de la seule volonté judiciaire (8).

3. Par ailleurs, il importe de souligner que, même en admettant son autonomie, la singularisation de la cessation d'activité n'en fait pas un cas de figure soustrait au droit de l'emploi. La précision est d'importance, dans la mesure où cette cessation ne peut être placée sur le même plan que les difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité. Ces deux derniers motifs sont des *construits* : ce n'est qu'à la suite d'une justification approfondie, d'une expertise économique, qu'ils peuvent apparaître caractérisés, ou pas. Il y a matière à une discussion contradictoire. La cessation d'activité, elle, est simplement un *constat*. Nul besoin d'une analyse quelconque, elle est le fruit instantané de la décision, son reflet juridique (9). Sauf à lui conférer

(5) Q. Urban, « De l'entreprise à la situation d'emploi », in A. Lyon-Caen et Q. Urban, *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2012.

(6) Cass. Com. 3 juill. 2012, Bull., n° 11-18.026, *Sodimedical*, à paraître au Dr. Ouv. ; RDT 2012, p. 574, n. E. Serverin ; Recueil Dalloz 2012, p. 2212, obs. R. Dammann et S. François ; on se souviendra que, dans cette affaire, les juges du fond, et même des juges consulaires, ne s'étaient pas, eux, laissés abuser : P. Darves-Bornoz, « Lutter contre la désindustrialisation : la saga des *Sodimedical* », Dr. Ouv. 2012, p. 523, et les deux premières décisions annexées.

(7) Décision n° 2001-455 DC du 12 janv. 2002.

(8) V. le rapport de P. Bailly sous Cass. Soc. 18 janv. 2011, p. n° 09-69.199, *Jungheinrich*, SSL n° 1476.

(9) F. Géa précise que « *La jurisprudence délivre peu d'éclairages sur la qualification de cessation d'activité, peut-être parce que celle-ci semble relever de l'évidence* », note 6 in « Causes (économiques) enchevêtrées » RDT 2010, p. 297.

un caractère discrétionnaire, il est donc nécessaire d'interroger les motifs de cette décision ; l'autonomie provient alors du caractère partiellement ou totalement distinct de ces motifs par rapport à ceux exigés en matière de difficultés économiques ou de sauvegarde de la compétitivité.

4. On sait que, devant les abus manifestes engendrés par cette consécration de l'autonomie du motif, la Chambre sociale a décidé de reprendre la main et d'amender la solution : la faute ou la légèreté blâmable est alors convoquée pour ausculter la santé économique du groupe : « *si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur* » (10). Ce détour n'est pas entièrement convaincant et il est inutilement compliqué – peut-être pour sacrifier à la continuité de la jurisprudence. Lorsqu'elle s'inscrit dans un groupe, cette cessation ne constitue qu'une des formes des restructurations et doit être appréhendée comme telle : la décision de fermeture ne s'impose aucunement comme un fait, elle procède d'une rationalité économique, qui doit être appréciée dans le cadre du secteur d'activité (lorsqu'il existe) (11). C'est d'ailleurs la démarche adoptée par le juge examinant l'autorisation administrative de licenciement des représentants du personnel (12). Il paraît, en revanche, admissible de faire un sort particulier à l'entreprise qui évolue en dehors d'un réseau de filiales (13).

5. Le jugement rapporté caractérise, par une motivation rigoureuse, l'absence de caractère sérieux du motif

économique, malgré une cessation d'activité. Trop souvent, les résultats d'actions en justice en matière d'emploi sont exclusivement concentrés sur le défaut de tentative réelle de reclassement, laissant dans l'ombre le choix de l'entreprise de procéder aux suppressions de postes. C'est à une mise en lumière que procède cette décision, qui mériterait d'inspirer défenseurs de salariés et magistrats prud'homaux.

Au cas d'espèce, la lettre de licenciement énonçait un certain nombre de lieux communs et de propos creux sur les effets de la crise économique sur le secteur d'activité, ce que relève le jugement : « *les termes de ce courrier, abstraits ou généraux, susceptibles d'être appliqués à d'autres entreprises, d'autres secteurs d'activités ou d'autres périodes de temps, ne sont étayés par aucun chiffre, ni aucune donnée concrète de la Société concernée* » (ci-dessus). On comprend mieux la vacuité de ces termes rapportée à la situation de l'entreprise : quintuplement du résultat d'exploitation, situation financière jugée excellente, résultat net positif et constant, accroissement exceptionnel des ventes ; le tribunal identifie donc une société « *parfaitement saine, voire exceptionnellement rentable* » (ci-dessus). Il pointe également l'étranglement économique de la filiale placée en situation de monopsonne – un acheteur unique, sa société-mère – avec des délais de paiement dégradés.

La conséquence de cet examen est inéluctable : « *il apparaît que les raisons qui ont conduit à la fermeture définitive, mais aussi extrêmement rapide, du site de Grenoble répondent à des considérations financières privilégiant le groupe auquel la Société appartenait et dont elle était dépendante, sans que des difficultés économiques ne justifient cette cessation totale d'activités, qui résulte ainsi de la légèreté blâmable de l'employeur* » (ci-dessus).

A.M.

(10) Cass. Soc. 1^{er} fév. 2011, Bull. n° 42, Dr. Ouv. 2011, p. 584, n. A. Ferrer ; RDT 2011, p. 168, n. F. Géa ; Dr. Soc. 2011, p. 372, n. G. Couturier.

(11) F. Géa, « Causes (économiques) enchevêtrées » RDT 2010, p. 297.

(12) TA Grenoble 4 avr. 2008, Dr. Ouv. 2011, p. 274, n. P. Darves-Bornoz ; TA Cergy 9 mars 2010, Dr. Ouv. 2010, p. 598, n. F. Dumoulin.

(13) P. Bailly, préc., « ce serait alors une évolution notable de la position actuelle de la Cour de cassation ».