

## Contrat de travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – Employeur – Détermination – Cession du capital social – Absence d’incidence sur la personne de l’employeur – Engagement de garantie d’emploi pris dans le contrat de cession – Opposabilité à la société (oui).**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
11 juillet 2002

X contre **Matières premières Saint-Joseph (MPSJ)**

Attendu que, selon l’arrêt attaqué, M. X... a été engagé le 11 janvier 1993 en qualité de directeur de la division matières premières par la société Sanofi-bio-industries ; que son contrat de travail s’est poursuivi, à compter du 30 juin 1997, au sein de la société Matières premières Saint-Joseph (MPSJ), qui vient aux droits de la précédente société ; que le capital de la société MPSJ a été cédé, le 30 septembre 1997, à la société Biolandes Parfumerie, l’acquéreur s’engageant par écrit à faire en sorte que la société MPSJ ne procède à aucun licenciement économique individuel ou collectif pendant un délai de deux ans à partir de la date de la cession ; que M. X... a été licencié

le 30 septembre 1997 pour un motif personnel ; qu’il a saisi la juridiction prud’homale ;

(...)

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié pris en sa troisième branche :

**Vu les articles L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil, ensemble l’article 1370 du Code civil ;**

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande de paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la violation de la garantie d’emploi prévue à l’acte de cession du capital de la société, l’arrêt retient par motifs propres et adoptés que l’intéressé ne justifie pas d’un manquement de l’employeur à la garantie d’emploi promise dans le cadre du contrat de cession, qu’il a été licencié par le cessionnaire et non par l’acquéreur et que son départ de l’entreprise se situe avant l’application de cette clause ;

Qu’en statuant ainsi, sans rechercher la véritable cause du licenciement du salarié, lequel soutenait que la rupture du contrat de travail résultait de la suppression de son poste, en sorte que l’employeur, dont la situation juridique demeurait inchangée en dépit de la cession du capital à un nouvel

actionnaire, avait manqué à son engagement unilatéral de ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant un délai de deux ans, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

(...)

**PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deux autres branches du premier moyen du pourvoi principal du salarié :**

**Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes de paiement de dommages-intérêts aux titres de la violation de la clause de garantie d'emploi et de la prime d'objectif.**

(M. Chagny, cons. f.f. prés.)

NOTE. – “L’histoire mouvementée” de l’application de L. 122-12 fait l’objet de considérables développements, les multiples restructurations d’entreprises sollicitant fréquemment le champ d’application de ce texte (J. Le Goff, *Droit du travail et société*, 2001 PU Rennes p. 345 ; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 21<sup>e</sup> ed., 2002, Précis Dalloz § 327). Mais tout changement de *propriétaire* ne constitue pas un transfert d’entreprise, ce qu’illustre opportunément l’arrêt ci-dessus. Ou, plus exactement, il convient de s’interroger sur ce que recouvre la propriété en question : “*dans le droit des grandes sociétés, le droit de propriété appliqué à l’entreprise a subi une transformation profonde : les droits des associés sur leurs parts sociales sont distincts des droits de la société sur les biens affectés à l’exploitation*” (Ripert et Roblot, *Traité de droit commercial*, t. 1 vol. 1 par L. Vogel, 18<sup>e</sup> ed., 2001, LGDJ, § 260). L’article L. 122-12 n’a vocation à s’appliquer que lorsque les opérations

concernées ont un impact sur la deuxième catégorie citée : en cas de démembrement physique d’une partie de l’entreprise (cession d’activité) ou en cas de disparition de la personnalité morale par incorporation de l’activité au sein d’une autre entreprise (disparition de l’employeur d’origine). En revanche lorsqu’une société, cotée ou non, est affectée par des changements dans la composition de ses actionnaires, sa personnalité morale reste stable et le lien salarial inchangé (M. Carles “Qu’est-ce qu’un transfert d’entreprise ?” RPDS 1999 p. 385 ; Cass. Soc. 29 oct. 2002 D. 2002 IR 3307).

Au cas d’espèce, à l’occasion de la cession du capital d’une société, l’acquéreur s’était engagé à ne pas procéder à des licenciements économiques pendant une période de deux ans. Le non-respect de cette promesse ayant été soulevé par un cadre licencié le jour même de la vente, la Cour d’appel avait cru pouvoir distinguer entre l’auteur de l’engagement (l’acheteur ou cessionnaire) et l’auteur du licenciement (le vendeur ou cédant). Mais ce raisonnement faisait justement l’impasse sur le fait que l’opération commerciale portait sur les parts sociales de l’entreprise concernée et n’avait donc pas d’incidence sur la personnalité de l’employeur qui était maintenue, avant comme après la cession. Dans ces conditions, la promesse – stipulée dans le contrat de cession mais bénéficiant à un tiers, le salarié, d’où la référence à l’art. 1370 C. Civ. sur les engagements qui se forment sans convention – s’analyse en un engagement unilatéral de l’employeur dont le manquement doit être sanctionné.

**A. de S.**