

Prendre au sérieux la responsabilité civile délictuelle au sein des groupes de sociétés

À propos des arrêts *Lee Cooper* et *Bouyer* du 24 mai 2018

par Sébastien RANC, Doctorant à l'Université de Bordeaux

PLAN

I. Les préjudices réparables du travailleur

- A. La réparation intégrale de la perte de l'emploi
- B. Vers la réparation de préjudices distincts de la perte d'emploi

II. La caractérisation de la faute de la société dominante

- A. Le rejet de la notion de faute détachable des prérogatives attachées à la qualité d'associé
- B. La simple faute de la personne morale dominante

III. Le lien de causalité entre la faute de la société tierce et la « déconfiture » de l'employeur

L'on assiste, lors de l'application du droit du travail au sein des groupes de sociétés, à un jeu de dupes. Le responsable, c'est-à-dire le débiteur des obligations du droit du travail, reste la filiale employeur. Pourtant, le détenteur du pouvoir se cache ailleurs, masqué par les différents voiles de la personnalité morale. Le co-emploi parvient, parfois, à lever le premier voile et à démasquer la société-mère. Mais celle-ci est souvent elle-même détenue par une ou plusieurs autres sociétés. Pour contrecarrer ces détentions capitalistiques en cascade, certains auteurs ont proposé une voie alternative, celle de la responsabilité civile délictuelle (1). L'engagement de cette responsabilité par les salariés à l'égard d'une société tierce ne date pas d'hier (2), mais connaît un regain d'actualité (3), notamment en raison du resserrement de la notion de co-emploi (4). Par deux arrêts du 24 mai 2018, la Chambre sociale de la Cour de cassation confirme le renouveau de cette action délictuelle (5).

L'inconvénient d'une telle action est d'extérioriser la responsabilité de la relation d'emploi. Les qualités juridiques des acteurs du contentieux s'en trouvent modifiées. On s'évade du rapport entre un employeur et un salarié pour découvrir une société tierce et une victime indirecte (6), en l'occurrence le salarié. C'est la raison pour laquelle le Conseil de prud'hommes est incompetent en la matière (7). Mais, comme l'avait déjà rappelé le Professeur Gérard Couturier, la protection efficace des intérêts des salariés peut parfois procéder davantage de la rigueur du droit civil que du pragmatisme relatif du droit du travail (8). Le principal intérêt du droit de la responsabilité civile est de pallier les insuffisances du droit du travail face à la financiarisation des entreprises (9). Dans l'affaire *Lee Cooper* (10), une société de gestion de fonds d'investissement privés (*private equity*) a, par exemple, été tenue pour responsable. En outre, si la fonction indemnitaire de l'action délictuelle à l'encontre d'une société tierce prévaut actuellement (11), la fonction punitive

(1) Nous souhaitons ici rendre hommage à É. Serverin et T. Grumbach qui ont été les promoteurs originels de l'action délictuelle par les salariés au sein des groupes de sociétés.

(2) V. not. Cass. Soc. 3 avril 1990, n° 87-44.904, inédit : cité par É. Serverin et T. Grumbach, RDT 2009, p. 693, spéc. n. 14 ; Cass. Soc. 28 septembre 2010, n° 09-41.243, *Eurodec Industrie*, inédit : JCP S 2010, 1518, n. S. Brissy ; CA Versailles, 31 octobre 2011, RG n° 10/00578, *Klarius* : RDT 2012, p. 49, n. É. Serverin et T. Grumbach.

(3) Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-15.573, *Sofarec* : RDT 2014, p. 672, n. A. Fabre ; BJE 2014, p. 381, n. G. Auzero ; BJS 2014, p. 398, n. E. Mouïal-Bassilana ; JCP S 2014, 1311, n. G. Loiseau.

(4) L'engagement de la responsabilité extracontractuelle de la société dominante par les salariés n'est pas propre au droit français, et existe dans de nombreux droits latino-américains. V. not. A. Aynès, « Responsabilité et société », in *La responsabilité civile – Questions actuelles*, éd. Panthéon-Assas, 2018, p. 160, spéc. n° 13.

(5) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-18.621, *Bouyer* ; n° 16-22.881, *Lee Cooper* : SSL 2018, n° 1820, n. G. Auzero ; JCP S 2018, act. 167, n. G. Loiseau ; JCP S 2018, 1252, note Y. Pagnerre.

(6) La victime directe est la filiale employeur, qui subit les dommages des décisions fautives de la société tierce.

(7) Cass. Soc. 13 juin 2018, n° 16-25.873, n° 16-25.873 : Lexbase hebdo éd. sociale, n° 747, 28 juin 2018, n. M. Galy.

(8) G. Couturier, « Les techniques civilistes et le droit du travail. Chronique d'humeur à partir de quelques idées reçues », D. 1975, chron., p. 151 et p. 221.

(9) « Le droit [du travail] ne pense pas la manière dont il est influencé par d'autres acteurs juridiques – actionnaires, bailleurs de fonds, sociétés, sociaux, investisseurs – qui sont dès lors étrangers à la relation de travail et auxquels aucune responsabilité ne peut être attribuée en cette qualité » : E. Peskine, « De la solidarité à la vigilance. À propos de la responsabilité dans les organisations pluri-sociétaires », in *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, dir. A. Suptot, Conférences du Collège de France, 2018, p. 37, spéc. p. 38.

(10) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-22.881 : op. cit.

(11) Dans l'affaire *Lee Cooper*, les juges du fond ont condamné la société financière à payer à chaque salarié 45.000 euros de dommages et intérêts sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle. V. CA Amiens, 5^{ème} ch. soc., 28 juin 2016, RG 14/02.818 et 14/02.981 : Dr. Ouv. 2016, p. 778, n. M. Bonnechère ; Cah. Soc. 2016, p. 473, n. A. Fabre ; Lexbase hebdo éd. soc., n° 667, 8 septembre 2016, n. G. Auzero.

n'est pas à négliger (12). La sanction de la société de droit américain, non tenue de cotiser à l'AGS, pourrait être la contrepartie du fait qu'elle a orchestré la liquidation judiciaire de la filiale française, tout en s'exonérant de la prise en charge de l'indemnisation des licenciements. À ce jour, l'AGS ne dispose pas d'un recours à l'encontre d'une société tierce pour se faire rembourser les sommes avancées aux salariés de l'employeur défaillant. Mais, demain, les sociétés de droit étranger qui auront délibérément commis une « faute lucrative » en vue d'obtenir un gain ou une économie à l'égard du système de l'AGS pourront être condamnées au paiement d'une amende civile (13).

Prendre au sérieux la responsabilité civile délictuelle au sein des groupes de sociétés a pour objectif de « reconnecter » le pouvoir et la responsabilité (14), mais signifie aussi d'appliquer avec rigueur les conditions de la responsabilité extra-contractuelle. D'autant plus que le contentieux risque de remonter à la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation, laquelle sera certainement exigeante à l'égard de ces conditions d'application. Si les arrêts du 24 mai 2018 de la Chambre sociale se prononcent exclusivement sur la notion de faute (II), l'engagement de la responsabilité délictuelle de la société tierce nécessite une analyse approfondie des préjudices réparables (I) et du lien de causalité (III).

I. Les préjudices réparables du travailleur

En droit de la responsabilité civile, l'indemnisation est régie par le principe d'équivalence entre le dommage et la réparation (15). On répare tout le dommage subi, ni plus, ni moins. Le préjudice souvent invoqué par les salariés est celui de la perte d'emploi. Or, les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse ont déjà pour objet de réparer ce préjudice (16). En réalité, ces indemnités issues du droit du travail ne réparent que partiellement la perte d'emploi. La responsabilité civile délictuelle de la société tierce permet de parfaire l'indemnisation de ce préjudice (A). La réparation intégrale nécessite aussi de prendre en compte l'ensemble des préjudices subis par la victime. Les salariés ont tout intérêt à se prévaloir d'autres préjudices, distincts de la perte d'emploi (B).

A. La réparation intégrale de la perte de l'emploi

Le droit du travail a une vision réductrice de la nature du préjudice de la perte d'emploi. L'article L. 1235-3 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, institue un

barème en matière d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Trois critères sont envisagés pour le calcul de ces indemnités : l'effectif de l'entreprise, l'ancienneté et le salaire (17). Cette méthode de calcul réduit la perte d'emploi à un préjudice économique et ne tient pas compte de sa nature extrapatrimoniale (18). Toutefois, le Conseil constitutionnel a décidé que si le législateur « n'était pas tenu de fixer un barème prenant en compte l'ensemble des critères déterminant le préjudice subi par le salarié licencié », « il appartient au juge, dans les bornes de ce barème (19), de prendre en compte tous les éléments déterminant le préjudice subi par le salarié licencié lorsqu'il fixe le montant de l'indemnité due par l'employeur » (20). Le juge pourra retenir d'autres critères, tels que l'âge (distinct de l'ancienneté), l'état de santé, les charges de famille ou la capacité à retrouver un nouvel emploi, et ainsi incorporer la nature extrapatrimoniale de la perte d'emploi au sein de l'indemnité de licenciement. Mais le Conseil constitutionnel a rappelé que l'indemnisation reste limitée aux plafonds fixés par le barème. Le plafonnement de l'indemnité de licenciement conduit donc à une réparation partielle du

(12) V. not. Bl. Mallet-Bricout, « La fonction de sanction de la responsabilité civile », in *La responsabilité civile - Questions actuelles*, Éd. Panthéon-Assas, 2018, p. 139.

(13) Art. 1266-1 du projet de réforme de la responsabilité civile de mars 2017.

(14) La « dissociation des lieux de pouvoir et des lieux d'imputation de la responsabilité conduit à faire peser les risques sur ceux qui ne sont pas en état de les prévenir. D'un point de vue juridique, la question se pose de "reconnecter" pouvoir et responsabilité pour éviter le transfert des risques sur les plus faibles. Il faut pour y répondre "prendre la responsabilité au sérieux", c'est-à-dire la prendre dans son sens juridique » : A. Supiot, « Face à l'insoutenable : les ressources du droit de la responsabilité », in *Prendre la responsabilité au sérieux*, dir. A. Supiot et M. Delmas-Marty, PUF, 2015, spéc. p. 13.

(15) B. Fages, *Droit des obligations*, LGDJ, 2017, 7^{ème} éd., spéc. n° 446.

(16) Les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse se distinguent des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

(17) L'indemnité est calculée en fonction du mois de salaire brut.

(18) « Le préjudice résultant de la perte de l'emploi [...] a évidemment une dimension économique primordiale, le travail étant le gagne-pain du salarié et des siens, mais les droits de sa personne sont également en cause » : M. Keller, « Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqués aux rapports de travail », Dr. Ouv. 2013, p. 234, spéc. n° 10.

(19) Nous soulignons.

(20) Décision n° 2018-761 DC, 21 mars 2018, spéc., cons. 89.

préjudice de la perte d'emploi, quand bien même le juge pourrait tenir compte de sa nature extrapatrimoniale (21).

Le retour vers le droit commun de la responsabilité conduit à la réparation intégrale du préjudice de la perte d'emploi. L'action délictuelle à l'encontre de la société tierce permet en quelques sortes de « déverrouiller » les plafonds de l'indemnisation (22). Concrètement, si le montant du préjudice de la perte d'emploi du salarié dépasse les *maxima* du barème, le surplus sera dédommagé par la société tierce. Il y a donc un partage de la réparation de la perte d'emploi entre l'employeur et la société tierce. En outre, l'article L. 1235-3 du Code du travail impute l'indemnisation exclusivement « à la charge de l'employeur ». Rien n'empêche de s'extraire des barèmes lorsque la perte d'emploi est indemnisée par un tiers. La responsabilité civile délictuelle de la société tierce permet donc de réparer la perte d'emploi, en intégralité, mais aussi de découvrir d'autres préjudices distincts.

B. Vers la réparation de préjudices distincts de la perte d'emploi

Selon certains auteurs, la responsabilité des tiers du fait de licenciement pour motif économique contribue à la découverte de « *préjudices annexes, périphériques, fusse-ce de nano-préjudices* » (23). Le développement de préjudices distincts de la perte d'emploi est la contrepartie inéluctable de l'individualisation de la réparation issue du droit commun de la responsabilité (24). Dit autrement, le recours à la responsabilité civile délictuelle conduit nécessairement à la multiplication de préjudices individuels. Pour autant, la société tierce ne saurait réparer tous les préjudices. Seuls les dommages qui ne découlent pas du manquement à

une obligation liée à la qualité d'employeur peuvent être imputés à la société tierce. La Cour de cassation a d'ailleurs approuvé les juges du fond ayant constaté que « *la société [-mère] n'avait pas à mettre en œuvre en lieu et place de sa filiale [...] une politique de gestion des ressources humaines, notamment par des plans de formation ou de prévention des risques psychosociaux, et que la dégradation rapide de la trésorerie de la société Bouyer était de nature à légitimer le refus de financer un plan de sauvegarde de l'emploi par la société [-mère] qui était elle-même en difficultés économiques* » (25). Le défaut de formation professionnelle ou de reclassement, ou encore la perte de chance de reclassement en l'absence de financement suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peuvent pas être indemnisés par la société tierce (26), dans la mesure où ces obligations pèsent exclusivement sur l'employeur (27) et qu'il n'existe pas d'obligation de contribution au PSE pour les sociétés du groupe (28).

En revanche, si le préjudice consécutif à la perte d'emploi n'est pas lié à un manquement de l'employeur, il peut être imputé à la société tierce. Il peut s'agir d'une perte de chance de bénéficier d'une participation aux résultats de l'entreprise (29), d'un préjudice moral lié à l'incertitude sur la poursuite éventuelle du contrat de travail (30) ou de préjudices futurs, tels que l'incidence de la période de chômage consécutive au licenciement sur le montant de la retraite ou la perte pour l'avenir des rémunérations que les salariés licenciés auraient pu percevoir (31). L'indemnisation de ces divers préjudices nécessite d'identifier le fautif.

(21) « *Le salarié doit savoir, désormais, que, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le droit positif ne lui garantit plus nécessairement une indemnisation complète de son préjudice* » : J. Mouly, « L'indemnisation du licenciement injustifié à l'épreuve des normes supra-légales », Dr. Ouv. 2018, p. 435, spéc. p. 436.

(22) « *Sont mis au ban les barèmes d'indemnisation prévus à l'article L. 1235-3 du Code du travail. Le droit commun de la responsabilité délictuelle est pleinement applicable : l'intégralité du préjudice tiré de la perte d'emploi est réparable* » : Y. Pagnerre, « Une mère indigne », JCP S 2018, 1252, spéc. n° 11.

(23) G. Loiseau, n. sous Cass. Com., 2 juin 2015, n° 13-24.714, JCP S 2015, 1278.

(24) « *Ce principe [de réparation intégrale] impose l'individualisation de la réparation, avec pour corollaire l'exhaustivité des préjudices* » : E. Serverin, « Trois définitions pour introduire une réflexion sur la réparation intégrale », Dr. Ouv. 2011, p. 226, spéc. p. 227.

(25) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-18.621 : op. cit.

(26) La jurisprudence a pourtant admis l'indemnisation de cette perte de chance. V. not. Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-15.845, *Sofarec* : Lexbase hebdo éd. soc., n° 581, 4 septembre 2014, n. Ch. Willmann ; TGI Bobigny, 23 février 2017 : Dr. Ouv. 2017, p. 617, n. M. Bonnechère.

(27) « *Comment imputer, en effet, à une société tierce le manquement à une obligation liée à la qualité d'employeur ? [Un tiers] ne peut pas être responsable du manque de formation professionnelle dispensée aux salariés* » : A. Fabre, « Les vices et les vertus de la responsabilité pour faute dans les groupes de sociétés », Cah. Soc. 2016, p. 473.

(28) Cass. Soc. 16 novembre 2016, n° 15-15.190 : SSL 2016, n° 1745, p. 10, rapport S. Depelley.

(29) Un tel préjudice avait été invoqué dans l'affaire Bull SA. V. Soc., 14 novembre 2007, n° 05-21.239 : Dr. Ouv. 2008, p. 106, rapp. M.-L. Morin.

(30) Un tel préjudice moral avait été retenu à l'encontre d'un fonds d'investissement étranger. V. T. com. Orléans, 1^{er} juin 2012, n° 2010-11.170, *Aurelius* : BJS 2012, p. 646, n. N. Pelletier ; JCP E 2012, 1494, n. A. Couret et B. Dondero.

(31) Un tel préjudice avait été invoqué dans une action en responsabilité des salariés licenciés pour motif économique à l'encontre de l'établissement bancaire ayant soutenu la société employeur. V. Cass. Com. 2 juin 2015, n° 13-24.714 : op. cit.

II. La caractérisation de la faute de la société dominante

La filiale employeur Lee Cooper France était détenue directement par la société-mère, mais aussi indirectement par « *l'actionnaire principal du groupe Lee* » (32). La responsabilité délictuelle a pu être engagée au-delà de l'associé majoritaire, plus précisément à l'encontre de l'associé dominant du groupe situé au quatrième rang du montage sociétaire (33). Pour caractériser la faute de la société dominante, la Chambre sociale de la Cour de cassation a fait abstraction de sa qualité d'associé (A) et a retenu celle de personne morale (B).

A. Le rejet de la notion de faute détachable des prérogatives attachées à la qualité d'associé

En droit des sociétés, la notion de faute détachable des fonctions a récemment été transposée à l'associé : seule « *une faute intentionnelle d'une particulière gravité, incompatible avec l'exercice normal des prérogatives attachées à la qualité d'associé, [est] de nature à engager sa responsabilité personnelle envers le tiers cocontractant de la société* » (34). Plusieurs arguments militent en la défaveur de l'application de la faute détachable lors de l'engagement de la responsabilité délictuelle de la société tierce par les salariés. En premier lieu, la transposition de la faute détachable des fonctions du dirigeant à l'associé est elle-même critiquable (35). En deuxième lieu, les conséquences de la faute détachable des prérogatives de l'associé en droit du travail, plus précisément en matière de cessation d'activité et de difficultés économiques, sont imprévisibles (36). Les mêmes considérations de déstabilisation des règles prétoriennes ont d'ailleurs conduit la Chambre criminelle de la Cour de cassation à refuser l'introduction de la faute détachable des

fonctions en droit pénal (37). En troisième lieu, et c'est là la raison fondamentale, la Chambre sociale de la Cour de cassation contrôle le comportement de la société dominante, non pas vis-à-vis des salariés, mais vis-à-vis de leur société employeur. La faute n'est pas celle de l'associé à l'égard des salariés, mais celle de la société dominante à l'égard de la société employeur, dont les salariés sont en réalité des victimes indirectes. La Chambre sociale de la Cour de cassation écarte la faute séparable des fonctions issue du droit des sociétés et consacre la simple faute du droit commun de la responsabilité.

B. La simple faute de la personne morale dominante

En droit commun de la responsabilité, pour caractériser la faute d'une société, il faut apprécier son comportement à l'aune d'un standard, en l'occurrence celui d'une « *personne morale raisonnable* » (38) placée dans les mêmes circonstances (39). Dans l'affaire *Bouyer*, le comportement illicite de la société-mère n'a pas pu être caractérisé, notamment parce qu'elle avait remboursé l'avance en compte courant de sa filiale et que « *la facturation de "management fees" entre les deux sociétés correspondait à de réelles prestations* » (40). La société-mère s'était donc comportée en une « *personne morale dominante raisonnable* ». Dans l'affaire *Lee Cooper*, le droit d'exploiter la licence de la marque Lee a d'abord été transféré à titre gratuit à une autre société du groupe, laquelle a ensuite renégocié le contrat de licence dans des conditions défavorables à la société Lee Cooper France (41). Cette dernière a donné un de ses immeubles à une autre société du groupe en garantie d'un prêt dont elle n'a jamais bénéficié. Elle a acquis un stock important de marchandises gagées appar-

(32) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-22.881 : op. cit.

(33) Il s'agit de la société arrière-arrière-grand-mère.

(34) Cass. Com. 18 février 2014, n° 12-29.752 : JCP E 2014, 1160, n. B. Dondero ; BJS 2014, p. 382, n. A. Array.

(35) « *S'agissant des dirigeants sociaux et des préposés, dont on sait qu'ils en bénéficient également, [l'immunité civile] peut s'expliquer par le fait qu'ils agissent pour le compte d'autrui ; ce qui n'est pas à proprement parler le cas des associés* » : G. Auzero, « À qui la faute ? », SSL 2018, n° 1820, p. 6, spéc. p. 7.

(36) « *L'arrêt Lee Cooper France du 24 mai 2018 pourrait conduire, à l'avenir, à devoir lever le voile de la personne morale employeur afin de déterminer qui a précisément pris la décision de cesser l'activité. Si c'est l'associé majoritaire, pourra-t-on encore lui reprocher sa simple faute ou faudra-t-il exiger la démonstration d'une faute détachable des fonctions ? [...]. La même question pourrait être posée lorsque la faute ou la légèreté blâmable de*

l'employeur à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise prive les licenciements subséquents de leur cause réelle et sérieuse » : G. Auzero, *ibid.*, spéc. p. 8.

(37) Cass. Crim. 5 avril 2018, n° 16-83.961 : BJS 2018, p. 258, concl. R. Salomon, spéc. p. 263.

(38) On n'ose dire que la société-mère doit se comporter en bon père de famille.

(39) B. Fages, op. cit., spéc. n° 388.

(40) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-18.621, op. cit.

(41) À la lecture des moyens annexes, on apprend que les dirigeants des sociétés ayant renégocié le contrat de licence sont une seule et même personne physique. Ceci explique pourquoi la renégociation dudit contrat a été défavorable pour la société Lee Cooper.

tenant à une société du groupe et s'est vue opposer un droit de rétention sur les marchandises achetées. Enfin, les autres sociétés du groupe ne s'acquittaient pas des dettes contractées à son égard (42). La société dominante du groupe a donc bien eu un comportement illicite, car elle a littéralement « dépouillé » la société employeur de ses principaux actifs, et ce dans son intérêt exclusif. Il s'agit là d'une faute intentionnelle d'« asphyxie » de la filiale (43). Mais la faute en droit de la responsabilité civile n'est pas nécessairement intentionnelle. En effet, la responsabilité de

la société dominante devrait pouvoir être engagée en présence d'une simple faute de négligence ou d'imprudence (44). Ce n'est pas la position de la Chambre sociale de la Cour de cassation, qui a exclu la référence à la légèreté blâmable (45), laquelle s'apparente à une faute non intentionnelle, alors qu'une telle légèreté avait été visée dans l'arrêt du 8 juillet 2014 (46). Quoi qu'il en soit, il reste au salarié qui agit en responsabilité délictuelle d'établir le lien de causalité entre la faute intentionnelle de la société tierce et les préjudices allégués.

III. Le lien de causalité entre la faute de la société tierce et la « déconfiture » de l'employeur

La Chambre sociale de la Cour de cassation retient une conception extensive du lien de causalité et focalise son attention sur la faute de la société tierce (47). Pour autant, les juges ne font pas feu de tout bois et refusent d'engager la responsabilité délictuelle de la société-mère lorsque le lien de causalité fait défaut (48). En tant que victimes indirectes, les salariés doivent démontrer que les décisions préjudiciables de la société dominante ont « concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en résulte » (49). Leur préjudice de perte d'emploi est autonome de celui subi par leur société

employeur. Les salariés doivent prouver deux liens de causalité : d'une part, que le comportement illicite de la société dominante a contribué à la « fermeture » de leur employeur ; d'autre part, que ce comportement a entraîné la perte de leur emploi. L'existence du second lien de causalité se déduira sans difficulté du premier. L'accès au contenu des conventions et des rapports factuels entre les sociétés du groupe permettra de prouver cette causalité et sera la clé du succès de l'engagement de la responsabilité délictuelle de la société tierce par les salariés (50).

Sébastien Ranc

(42) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-22.881, op. cit.

(43) E. Peskine, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés-mères en matière de licenciement pour motif économique », RDT 2012, p. 347, spéc. p. 350.

(44) C. civ., art. 1241.

(45) « On relève toutefois une légère évolution sémantique car la Cour de cassation n'évoque plus la légèreté blâmable, ce qui recentre davantage la responsabilité sur la faute au sens strict » : Y. Pagnier, op. cit., spéc. n° 8.

(46) Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-15.573, *Sofarec* : op. cit.

(47) L'« action [de la société tierce] n'est sans doute pas la seule et unique cause de la liquidation d'une entreprise et des pertes d'emplois correspondantes, mais, en raison de sa nature fautive, elle est souvent considérée comme l'une des causes possibles, ce qui suffit à retenir sa responsabilité » : A. Fabre, « La responsabilité délictuelle pour faute au secours des salariés victimes d'une société tierce. Au-delà des arrêts *Sofarec* du 8 juillet 2014 », RDT 2014, p. 672, spéc. p. 677.

(48) CA Paris, 14 avril 2015, n° 14/02.820 : BJS 2015, p. 667, n. E. Mouial-Bassilana.

(49) Cass. Soc. 24 mai 2018, n° 16-22.881, *Lee Cooper* : op. cit.

(50) À l'instar de la preuve en matière de co-emploi, v. not. F. Rilov, « Laméthodologie d'identification du co-emploi », Cah. Soc. 2018, p. 9.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Demande d'indemnisation dirigée contre la société-mère – Actions – 1° Responsabilité civile délictuelle – Conditions : caractérisation d'une faute, d'un préjudice réparable et d'un lien de causalité – Société-mère n'ayant pas, par ses décisions de gestion, commis de faute ayant compromis la bonne exécution par sa filiale de ses obligations, ni contribué à sa situation de cessation des paiements (1^{ère} espèce) – Société-mère ayant pris, par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables dans son seul intérêt d'actionnaire, lesquelles ayant entraîné la liquidation partielle de la société filiale – Faute ayant concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois – Société-mère condamnée à payer aux salariés des dommages-intérêts pour la perte de leur emploi (2^{ème} espèce) – 2° Co-emploi – Réalité d'une autonomie décisionnelle de la filiale par rapport à la société-mère, notamment dans la gestion sociale et financière de

l'entreprise, dans la stratégie commerciale ou la production – Activités et clientèles différentes – Confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de la filiale (non) – Co-emploi (non) (1^{ère} espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 mai 2018

M. X. et a. contre Société Bouyer (p. n° 16-18.621 à 16-18.665, Publié)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Toulouse, 7 avril 2016), que la société Bouyer, jusqu'alors gérée par son fondateur et ayant une activité de production de systèmes de sonorisation des lieux publics et des moyens de transport, a été cédée en 1989 à la société SonoFinance appartenant au groupe REL puis, en 1994, a été rachetée par la société Montalbanaise de sonorisation appartenant au groupe Natexis auquel a succédé en octobre 2000 le groupe Tyco ; qu'en janvier 2008, la société Funkwerk a pris le contrôle de la société Bouyer en devenant son actionnaire unique ; que par jugement du 12 janvier 2010, le tribunal de commerce a ordonné l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire au profit de la société Bouyer, puis, par décision du 26 mai 2010, a autorisé sa cession au profit de la société Coflec et le licenciement de 64 salariés ; que par jugement du 26 août 2010, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société Bouyer, M. RR. ayant été désigné en qualité de liquidateur ; que M. X... et 44 autres salariés de la société Bouyer, licenciés pour motif économique courant juin 2010, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de prévention de sécurité ainsi que des dommages-intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse notamment à l'encontre de la société Funkwerk sur le fondement d'une situation de coemploi et, à titre subsidiaire, sur le fondement de fautes délictuelles de cette dernière ayant conduit à la liquidation judiciaire de l'employeur ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de dire que la société Funkwerk ne pouvait être qualifiée de coemployeur et de rejeter l'ensemble de leurs demandes formulées à son encontre, alors selon le moyen :

1°/ que la qualité de coemployeur peut être reconnue à une société juridiquement distincte d'une autre, elle-même employeur, quand est caractérisée entre elles une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, sans qu'il soit nécessaire de constater l'existence d'un rapport de subordination individuel de chacun des salariés de la filiale à l'égard de la société mère ; qu'ayant relevé que la société Funkwerk avait acquis 100 % du capital de la société Bouyer, que le directeur général de cette dernière, M. VV..., avait été nommé par la société Funkwerk, qu'il était placé sous la dépendance hiérarchique directe d'un dirigeant

de cette dernière, à laquelle il devait rendre compte régulièrement de sa gestion et que les deux sociétés avaient des activités complémentaires, il en résultait une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les deux sociétés ; qu'en considérant néanmoins que la société Funkwerk ne pouvait être qualifiée de coemployeur du personnel de sa filiale, la société Bouyer, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant par là même l'article L.1221-1 du code du travail ;

2°/ que la qualité de coemployeur de deux sociétés juridiquement distinctes ne peut être retenue que s'il est caractérisé entre ces sociétés une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, sans qu'il soit nécessaire de constater l'existence d'un rapport de subordination individuel de chacun des salariés de la filiale à l'égard de la société mère ; qu'ayant relevé que M. VV..., directeur général de la société Bouyer, était rattaché à l'autorité hiérarchique d'un dirigeant de la société Funkwerk et qu'il devait rendre compte à la direction de la société mère de l'avancement des négociations quant au plan de sauvegarde de l'emploi, sans en déduire une immixtion dans la gestion de la société Bouyer, la cour d'appel a encore violé l'article L.1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur à l'égard du personnel employé par une autre, hors l'existence d'un lien de subordination, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel a constaté la réalité d'une autonomie décisionnelle de la société Bouyer par rapport à la société mère Funkwerk, notamment dans la gestion sociale et financière de l'entreprise ainsi que dans leurs activités et clientèles étaient différentes ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel a pu en déduire l'absence, entre les deux sociétés, d'une confusion d'intérêts, d'activité et de direction et qu'en conséquence, la société Funkwerk n'avait pas la qualité de coemployeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de dire que la société Funkwerk n'avait commis aucune faute à leur égard, alors selon le moyen :

1°/ qu'ayant constaté que la société Bouyer, détenue à 100 % par la société Funkwerk, avait connu une dégradation extrêmement rapide de sa trésorerie et que la société mère avait refusé de financer à perte un plan de sauvegarde, la cour d'appel devait en déduire que cette société avait concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résulté ; qu'en considérant néanmoins que la société Funkwerk n'avait commis aucune faute, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil, dans sa version alors applicable ;

2°/ que tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ; que la cour d'appel, après avoir constaté que la société Bouyer était détenue à 100 % par la société Funkwerk, a jugé que les deux sociétés constituant des entités juridiquement distinctes, la société mère n'avait pas la possibilité de s'immiscer dans la gestion de sa filiale pour mettre en oeuvre en ses lieu et place une stratégie industrielle et commerciale ainsi qu'une politique de gestion des ressources humaines, que ce soit en termes de plan de formation ou de prévention des risques psychosociaux ; qu'en se prononçant ainsi sans rechercher si la société Funkwerk, qui avait pourtant nommé le directeur général de la société Bouyer et qui en était l'actionnaire à 100 %, n'était pas en mesure de prévenir la dégradation de sa situation économique et financière, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil dans sa version alors applicable ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la situation de la société Bouyer était compromise

depuis le début des années 2000 en l'absence de mise en oeuvre de moyens commerciaux, technologiques ou industriels par les acquéreurs successifs, qu'une large partie de la trésorerie injectée avant la cession au profit de la société Funkwerk avait été absorbée au cours de l'exercice 2008 par les pertes de la société dont la dégradation extrêmement rapide de la trésorerie n'avait pu être empêchée malgré de multiples actions menées au sein de l'entreprise au cours de l'année 2009, que l'avance en compte courant de la société Bouyer au profit de la société Funkwerk constatée au 26 novembre 2009 avait été remboursée et que la facturation de «management fees» entre les deux sociétés correspondait à de réelles prestations, que la société Funkwerk n'avait pas à mettre en oeuvre au lieu et place de sa filiale une stratégie industrielle et commerciale ainsi qu'une politique de gestion des ressources humaines notamment par des plans de formation ou de prévention des risques psychosociaux, et que la dégradation rapide de la trésorerie de la société Bouyer était de nature à légitimer le refus de financer un plan de sauvegarde de l'emploi par la société Funkwerk qui était elle-même en difficultés économiques ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel a pu décider que la société Funkwerk n'avait pas, par les décisions de gestion prises, commis de faute ayant compromis la bonne exécution par sa filiale de ses obligations ni contribué à sa situation de cessation des paiements ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

(M. Frouin, prés. - SCP Delamarre et Jehannin, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 mai 2018

Société Sun Capital Partners Inc (Lee Cooper) contre M. Y. et a. (p. n° 16-22.881 à 16-22.908, Publié)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Amiens, 28 juin 2016), que la société Lee Cooper France a été placée en redressement judiciaire le 26 mars 2010 et qu'elle a fait l'objet d'un plan de cession par jugement du tribunal de commerce du 9 juillet 2010 ; qu'à la suite du prononcé de la liquidation judiciaire de la société, le licenciement économique des soixante-quatorze salariés non repris dans le cadre du plan a été notifié les 22 juillet et 19 août 2010 après la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que M. Y... et vingt-sept autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin que soit reconnue la qualité de coemployeur de la société Sun Capital Partners Inc. et qu'elle soit condamnée au paiement

de dommages-intérêts en raison de sa responsabilité extra-contractuelle ayant conduit à la perte de leur emploi ;

Attendu que la société Sun Capital Partners Inc. fait grief aux arrêts de dire que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse, de constater que les salariés n'avaient formé de demandes indemnitaires à l'égard de la société Lee Cooper France qu'à titre subsidiaire et de la condamner à payer aux salariés des dommages-intérêts pour la perte de leur emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge a l'obligation de motiver sa décision ; qu'il doit préciser sur quels éléments de preuve il fonde ses affirmations ; qu'en l'espèce, la société Sun

Capital Partners Inc. contestait détenir, directement ou indirectement, une participation au sein des sociétés du groupe Lee Cooper et soulignait qu'elle n'apparaissait pas sur les différents organigrammes du groupe Lee Cooper établis, dans le cadre de la procédure collective de la société Lee Cooper France, par l'administrateur judiciaire de cette dernière et par l'expert mandaté par le tribunal de commerce pour analyser les liens juridiques, économiques et financiers entre la société Lee Cooper France et les sociétés du groupe Lee Cooper ; qu'en se bornant à affirmer, pour retenir que la société Sun Capital Partners Inc. est au final l'actionnaire principal du groupe Lee Cooper, que la société de droit luxembourgeois Lee Cooper Group SCA, qui détient indirectement le capital de la société Lee Cooper France, « est détenue à 100 % par Sun Capital Partners Inc. », sans préciser sur quel élément de preuve elle fondait une telle affirmation, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que seule est de nature à engager la responsabilité personnelle d'un associé envers un tiers (cocontractant de la société), une faute intentionnelle d'une particulière gravité incompatible avec l'exercice normal des prérogatives attachées à la qualité d'associé ; qu'en l'absence de toute immixtion dans la gestion économique et sociale caractérisant une situation de coemploi, une faute simple et, a fortiori, une légèreté blâmable sont insuffisantes à engager la responsabilité délictuelle de l'actionnaire principal d'un groupe vis-à-vis des salariés d'une filiale de ce groupe ; qu'en se bornant à relever, pour condamner la société Sun Capital Partners Inc. à payer aux salariés de la société Lee Cooper France des dommages-intérêts au titre de la perte de leur emploi, que « des fautes de gestion et à tout le moins la légèreté blâmable » sont établies par les pièces du dossier, la cour d'appel n'a pas caractérisé de faute intentionnelle d'une particulière gravité, privant ainsi sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1842 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

3°/ que la société mère n'encourt aucune responsabilité personnelle du fait de ses filiales et que l'actionnaire principal d'une société n'est pas davantage responsable personnellement des fautes commises par cette société ; que la responsabilité délictuelle de la société mère ou de l'associé principal d'un groupe vis-à-vis des salariés de l'une des sociétés de ce groupe ne peut être engagée qu'à la condition que soit caractérisée une faute personnelle de leur part à l'origine du préjudice invoqué ; qu'en l'espèce, après avoir écarté toute immixtion de la société Sun Capital Partners Inc. dans la gestion des sociétés du groupe Lee Cooper, la cour d'appel a relevé une série d'opérations défavorables à la société Lee Cooper France passées entre cette dernière et différentes sociétés du groupe Lee Cooper, sans constater aucune

participation de la société Sun Capital Partners Inc. à ces opérations ; qu'en retenant néanmoins que ces opérations caractérisaient « des fautes de gestion et à tout le moins la légèreté blâmable » de l'actionnaire principal du groupe Lee Cooper -identifié comme étant la société Sun Capital Partners Inc.- et engageaient sa responsabilité extra-contractuelle de ce dernier à l'égard des salariés, au motif inopérant que ces opérations ont été faites « dans le seul intérêt de l'actionnaire principal », sans à aucun moment caractériser la part personnelle prise par la société Sun Capital Partners Inc. dans ces opérations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1383 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

4°/ qu'en vertu du principe d'autonomie des personnes morales et du principe d'intangibilité des engagements des associés, la société mère ou l'actionnaire principal d'une société n'est pas tenu de remédier aux difficultés économiques de cette société ; qu'en relevant, pour retenir la responsabilité extra-contractuelle de la société Sun Capital Partners Inc., que cette dernière n'a pris aucune disposition pour remédier aux difficultés économiques de la société Lee Cooper France que les opérations imputées à d'autres sociétés ont engendrées, la cour d'appel n'a pas davantage caractérisé de faute personnelle susceptible d'engager la responsabilité délictuelle de la société Sun Capital Partners Inc., privant encore sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1383 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

5°/ que la société mère ou l'actionnaire principal d'un groupe dont la responsabilité extra-contractuelle est engagée vis-à-vis des salariés d'une filiale ne peut être condamné qu'à réparer le préjudice directement causé, par sa faute, à ces salariés ; que sa faute ne peut priver les licenciements de cause réelle et sérieuse et ne peut, en conséquence, justifier la condamnation de ce tiers au contrat de travail à réparer la perte injustifiée de l'emploi des salariés ; qu'en retenant, en l'espèce, que la société Sun Capital Partners Inc., dont la qualité de coemployeur était pourtant écartée, devait être condamnée, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, à payer à chaque salarié de la société Lee Cooper France des dommages et intérêts au titre de la perte de son emploi, tout en constatant que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse du fait de l'insuffisance des recherches de reclassement et, plus généralement, de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Lee Cooper France, la cour d'appel a violé les articles 1382 et 1383 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

Mais attendu que la cour d'appel, par une décision motivée, a constaté d'une part que la société Sun Capital Partners Inc. était l'actionnaire principal du groupe Lee Cooper qui détenait la société Lee Cooper

France, à travers les sociétés qu'elle contrôlait ; que la cour d'appel a constaté d'autre part qu'à l'initiative de la société Sun Partners Inc. la société Lee Cooper France avait financé le groupe pour des montants hors de proportion avec ses moyens financiers, que notamment le droit d'exploiter la licence de la marque Lee Cooper avait été transféré à titre gratuit à une autre société du groupe, les redevances dues au titre du contrat de licence étaient facturées à la société Lee Cooper France, que celle-ci avait dû donner en garantie un immeuble pour un financement bancaire destiné exclusivement à une autre société du groupe et que cet immeuble avait été vendu au profit des organismes bancaires, qu'un stock important de marchandises gagées d'une société du groupe avait été vendu à la société Lee Cooper France qui s'était vue opposer le droit de rétention du créancier du groupe, que les facturations établies aux autres sociétés du groupe pour les services rendus par la société Lee Cooper France n'avaient été que très partiellement acquittées ; qu'en l'état de ces constatations dont il résultait que la société Sun

Capital Partners Inc. avait pris, par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables dans son seul intérêt d'actionnaire, lesquelles avaient entraîné la liquidation partielle de la société Lee Cooper France, la cour d'appel a pu en déduire que la société Sun Capital Partners Inc. avait par sa faute, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résultée ; que le moyen, inopérant en sa cinquième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Sun Capital Partners INC aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sun Capital Partners INC à payer aux salariés la somme globale de 3 000 euros et rejette les autres demandes ;

(M. Frouin, prés.- SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Gadiou et Chevallier, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)



Éd. Hermann
Coll. Société et pensées
ISBN : 978-2-7056-9766-2
Parution : 08/2018
524 pages – 27 euros

QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE TRAVAIL RÉELLEMENT HUMAIN ?

Sous la direction de Pierre Musso, Alain Supiot

Qu'est-ce qu'un « régime réellement humain du travail » ? Quelles sont les significations philosophiques, religieuses et les représentations artistiques du travail ? Cet ouvrage traite des concepts et des conceptions du travail humain, des images, des rythmes et des régimes contemporains du travail.

L'Organisation internationale du travail fut créée il y a un siècle, sur le constat « que la non-adoption par une nation quelconque d'un "régime de travail réellement humain" fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ». Il s'agissait alors d'instituer une police sociale de la concurrence internationale, propre à empêcher que celle-ci ne détériore les conditions de travail des hommes. Avec la « globalisation », le régime du travail dépend des échanges internationaux, provoquant une extension du travail salarié, mais aussi la déstabilisation de ses formes traditionnelles, la montée en puissance du chômage et d'un travail dit « informel ». La révolution numérique et les nouvelles formes de « rationalisation » du travail donnent jour à des types inédits d'aliénation et de risques pour la santé, mais peuvent ouvrir des opportunités nouvelles pour une plus grande liberté dans le travail.

Ce colloque de Cerisy a examiné les grandes évolutions depuis un siècle, au regard des formes nouvelles de déshumanisation du travail.

Contributions : Augustin Berque, Jean-Michel Besnier, Étienne Bours, Cristina Ciucu, Benoît de Cornulier, Cyril Cosme, Christophe Dejours, Marie-Anne Dujarier, Babacar Fall, Isabelle Ferreras, Jean-Paul Géhin, Philippe d'Iribarne, Cornelia Isler-Kerényi, Samuel Jubé, Sandrine Kott, Michel Lallement, Danouta Liberski-Bagnoud, Charles Malamoud, Francis Maupain, Dominique Méda, Pierre-Michel Menger, Annie Montaut, Pierre Musso, Pedro Augusto Gravatà Nicoli, Supriya Routh, Janis Sabra, Gerd Spittler, Alain Supiot, Pierre Veltz et Michel Volle.