

→ LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

294-4 Restructuration au sein des groupes de société : la Chambre sociale rattrape la holding

Cass. soc., 18 janv. 2011, pourvoi n° 09-69.199, arrêt n° 199 FS-P+B+R

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 elle relève.

LES FAITS

L'arrêt rendu le 18 janvier 2011 par la Chambre sociale de la Cour de cassation nous met en présence d'une situation presque banale dans le monde économique actuel. On y voit la société MIC rachetée par le groupe JFH, plus précisément sa filiale, la société JFH Holding. Pour éviter une concurrence interne au groupe, la direction du groupe décide d'arrêter l'activité de la société MIC au profit de l'activité de la filiale française de JFH. Les conditions de l'article L. 1224-1 du Code de travail n'étant pas réunies, il est proposé aux salariés de MIC de rejoindre la filiale française de JFH.

Certains salariés acceptent le transfert de leur contrat de travail, cependant que d'autres sont licenciés et la société MIC mise en liquidation.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Les salariés licenciés ont saisi le conseil de prud'hommes d'une demande dirigée solidairement contre MIC et JFH Holding en indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Paris leur a donné raison en reconnaissant la qualité de coemployeurs aux sociétés MIC et JFH et en considérant que la décision de licenciement relevait non d'une nécessité économique, mais d'un choix stratégique de l'entreprise.

La société JFH Holding s'est pourvue en cassation considérant, d'une part, que le principe d'autonomie des personnes morales empêchait la reconnaissance de la qualité de coemployeur de la holding et, d'autre part, que la cessation d'activité d'une société constitue en soi une cause économique de licenciement légitime, sauf faute ou légèreté blâmable de l'employeur.

LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

Alors que ces deux arguments apparaissaient conformes à la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, le pourvoi est rejeté par la Chambre sociale qui approuve la Cour d'appel de Paris.

→ L'autonomie de la personnalité morale battue en brèche par la notion de coemploi

Le premier moyen portait sur la contestation du statut de coemployeur de la société mère.

Lorsqu'un groupe de sociétés décide l'arrêt de l'activité d'une filiale, l'autonomie juridique des sociétés interdit en principe aux salariés de réclamer une quelconque créance ou indemnité contre sa société mère. La charge de l'indemnisation des licenciements et de leurs irrégularités repose ainsi sur une société en liquidation, donc sur les AGS, et, partant, sur l'ensemble des cotisants à l'assurance chômage.

Le plafond des AGS étant, pour l'année 2011, de 70 704 euros, les salariés pouvant réclamer une indemnisation supérieure se trouvent privés de recours utile au-delà. Jusqu'à présent, les seuls moyens d'atteindre le patrimoine de la société mère consistaient à démontrer la confusion de patrimoine des sociétés ou la fictivité d'une des sociétés, hypothèses extrêmement rares en pratique. En l'espèce, la Cour de cassation accepte, cependant, de suivre la cour d'appel plus loin encore, en reconnaissant la qualité de coemployeur d'une société holding, qui assurait en fait la direction opérationnelle et la gestion administrative de sa filiale.

La Cour y voit une confusion d'intérêts, d'activités et de direction à laquelle elle applique les mêmes conséquences que celles d'une confusion de patrimoine.

La solution apparaît tout de même d'une portée limitée. La Chambre sociale prend, en effet, le soin de préciser

« que 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 ».

Une immixtion d'une si grande ampleur d'une société mère dans la gestion de sa filiale ne doit cependant pas être si fréquente et rien n'indique que la Chambre sociale acceptera, saisie d'autres affaires, de reconnaître la qualité de coemployeur à une société mère qui n'assurerait la direction de sa filiale que par le simple exercice de son pouvoir d'actionnaire majoritaire.

→ Le groupe en tant que périmètre d'évaluation du motif économique

L'arrêt apparaît, cependant, d'une portée plus grande dans la réponse qui est apportée au second moyen relatif au motif économique du licenciement.

En effet, pour que la mise en cause de la holding ait un intérêt pratique, encore faut-il qu'une indemnisation supérieure au plafond de l'AGS soit due par l'employeur, comme, par exemple, en cas de condamnation à réparer le préjudice né de l'absence de cause économique réelle et sérieuse du licenciement.

En l'espèce, les licenciements résultaient d'une cessation d'activité.

Traditionnellement, la Chambre sociale de la Cour de cassation considérait que, sauf faute ou légèreté blâmable, la décision d'arrêter l'exploitation de l'entreprise constituait, par elle-même, un motif de licenciement économique légitime.

En présence d'un groupe, cette jurisprudence nécessitait sans doute une réactualisation. En effet, elle conduisait à exiger d'une société qui ferme une de ses usines qu'elle justifie d'une nécessité économique au niveau de la société entière, cependant que si l'usine était l'unique actif

d'une société autonome, fut-elle membre d'un groupe, aucune justification n'était exigée.

Une entreprise organisée au sein d'une seule société se trouvait ainsi moins bien traitée s'agissant de la justification d'un motif économique de licenciement que la même entreprise scindée en sociétés distinctes.

La Cour franchit la difficulté dans son arrêt du 19 janvier 2011 en énonçant que lorsque l'arrêt d'activité d'une société d'un groupe est décidé au niveau de ce groupe, les licenciements décidés ne sont pourvus d'une cause économique réelle et sérieuse que si des difficultés économiques existent au niveau du groupe.

Ainsi, l'équité est rétablie puisque quelle que soit la forme d'organisation retenue par un groupe, la même obligation de justification est exigée, à savoir la démonstration de la nécessité économique des suppressions d'emploi envisagées au niveau auquel elles sont décidées. L'arrêt demeure muet sur la notion de groupe à l'intérieur de laquelle elle entend appliquer cette solution.

La distinction par la Cour dans deux attendus distincts, d'une part, de l'influence de la notion de coemploi sur la solution et, d'autre part, du niveau de décision dans le groupe, permet de penser que cette appréciation au niveau du groupe de la cause économique du licenciement aurait vocation à s'appliquer même en des circonstances où la proximité de la fille et de la mère n'est pas si évidente qu'en l'espèce.

En effet, la notion à laquelle apparaît s'attacher la Cour de cassation pour déterminer le niveau d'appréciation du motif économique est celle du niveau auquel la décision a été prise. Cette notion, plus large que celle de coemployeur évoqué ci-dessus, pourrait correspondre en pratique à n'importe quelle chaîne de détention majoritaire dans un groupe.

L'appréciation reste, cependant, limitée au secteur d'activité en cause, sans que puisse être invoquées des difficultés économiques touchant d'autres secteurs du même groupe.

L'articulation de cette nouvelle notion de groupe dégagée par la Chambre sociale avec celle guidant le périmètre de l'obligation de reclassement méritera également d'être précisée afin d'aboutir à un régime prétorien cohérent du licenciement économique dans les groupes de société. ☺

Antoine Bon

Avocat au barreau de Strasbourg

Texte de l'arrêt (extraits)

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 7 décembre 2010, où étaient présents [...]; 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 1er 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 coemployeur ; 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 principale 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 de l'article 1165 du code civil ;

2° que la reconnaissance d'une dualité d'employeurs suppose qu'un salarié accomplit son travail sous la direction commune et au profit de deux sociétés liées entre elles par une confusion d'intérêts, d'activités 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'activités 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 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. Francis Michel 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'activités et de direction et qu'en conséquence la société JFH avait la qualité de coemployeur 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 la 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 L. 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 ; [...].