

RESPONSABILITÉ DE L'ACTIONNAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DES SALARIÉS D'UNE FILIALE

Le 24 mai 2018, la Cour de cassation a confirmé à l'occasion de trois décisions, le mouvement de balancier qu'elle avait initié en 2014 concernant la responsabilité sociale de l'actionnaire en cas de déconfiture de ses filiales. Tout en limitant la reconnaissance du co-emploi entre filiale et société dominante du groupe, elle confirme que les salariés peuvent engager la responsabilité de cette dernière sur le terrain délictuel.

« Qui est mon employeur ? » Cette question, simple a priori, suscite de nombreuses interrogations de la part des salariés, à l'heure où certaines décisions, susceptibles de les impacter directement, ne sont pas prises au niveau de la société qui les emploie. La réponse à cette question peut alors varier selon les domaines concernés. C'est pourquoi législateur et magistrats tentent en permanence d'adapter loi et jurisprudence aux évolutions du droit des affaires, et à la nécessaire influence, voire ingérence, de la société dominante d'un groupe dans la gestion de ses filiales.

Plusieurs dispositifs ont ainsi vu le jour pour faire émerger le rôle véritable du groupe, en particulier de sa société dominante ou de son actionnaire principal. Le législateur favorise depuis plusieurs années la négociation de groupe¹ tandis que la Cour de cassation admet de manière désormais constante que le dirigeant d'une société mère a la possibilité de mener une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié d'une filiale². Dans le même temps, certaines obligations s'imposent en fonction non plus de l'effectif de la société employeur, mais du groupe auquel elle appartient³. Et en matière de restructuration, le respect de la procédure mise en œuvre est, à bien des égards, apprécié au niveau du groupe (appréciation du motif de licenciement, du respect de l'obligation de reclassement ou encore des moyens mis en œuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

Dans ce contexte, se pose la légitime question de la responsabilité du groupe, et plus précisément de sa société dominante, en cas de décision préjudiciable à l'une des filiales, dont pâtiraient directement ses salariés. En l'absence de mécanisme juridique expressément prévu par le Code du



Julien BOUCAUD-MAITRE

travail, il est revenu aux juges du fond, puis à la Cour de cassation, de définir les contours d'une telle responsabilité.

Dans un premier temps, c'est la notion de co-emploi que la Cour de cassation a privilégiée. Les incertitudes entourant cette notion, comme les abus qui ont pu en résulter (se traduisant par une demande de reconnaissance quasi-systématique de co-emploi de la part des salariés en cas de licenciement économique) l'ont toutefois incitée à faire évoluer sa jurisprudence. Les trois décisions du 24 mai 2018 sont l'illustration la plus récente et la plus aboutie de cette évolution : tout en confirmant sa définition désormais restrictive du co-emploi (1), la Cour de cassation confirme qu'elle ouvre aux salariés la voie de la responsabilité délictuelle de la société dominante du groupe, qu'il s'agisse de la société mère de la filiale concernée ou de toute autre société, en cas de comportement fautif (2.).

1. UNE APPRÉCIATION RESTRICTIVE DU CO-EMPLOI

Dans un premier arrêt du 24 mai 2018, la Cour de cassation confirme sa

conception désormais restrictive du co-emploi.

Pour bien comprendre cette décision, il convient de garder en mémoire le contexte dans lequel elle intervient.

En 2003, la société Metaleurop Nord est placée en redressement puis en liquidation judiciaire, provoquant le licenciement de l'ensemble des salariés. Certains d'entre eux décident alors de saisir les juridictions prud'homales, afin de contester leur licenciement et d'obtenir que la société Metaleurop SA (devenue Recyclax), qui détenait 99% de la société Metaleurop Nord, soit reconnue comme étant leur co-employeur. Ils obtiennent gain de cause. Le 28 septembre 2011, la Cour de cassation approuve ainsi la Cour d'appel de Douai, qui avait caractérisé « une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les deux sociétés, qui se manifestait par une immixtion directe dans la gestion du personnel de la filiale », et en avait déduit que dans ces conditions, la société Metaleurop SA était co-employeur du personnel de sa filiale. Elle approuve donc les juges du fond d'avoir condamné solidairement les deux sociétés au paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, relevant de leur part un manquement à leur obligation de reclassement⁴.

Cette décision était conforme à la position adoptée par la Cour de cassation depuis 2007, pour qui la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction suffisait à caractériser le coemploi⁵.

En 2010, un second groupe d'anciens salariés de la société Metaleurop Nord, licenciés dans les mêmes circonstances, formulent des demandes identiques devant les juridictions

1 - En particulier, l'article L.2232-33 du Code du travail énonce que l'ensemble des négociations prévues par le code du travail engagées et conclues au niveau du groupe, y compris celles relatives à la négociation obligatoire, dispense les entreprises concernées d'engager elles-mêmes ces négociations.

2 - Par exemple, récemment : Cass. Soc., 13 juin 2018, n°16-23701

3 - Il en est ainsi en matière de prévention de la pénibilité, ou en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels.

4 - Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-12278

5 - Cass. Soc. 19 juin 2007, n°05-42551, arrêt Aspocomp

prud'homales. Ils sont pourtant successivement déboutés par la Cour d'appel de Douai, puis par la Cour de cassation le 24 mai 2018. La Cour de cassation approuve en particulier la Cour d'appel d'avoir relevé l'absence de coemploi puisque « *la société Métaleurop Nord avait conservé son autonomie décisionnelle dans ses fonctions de production et le respect des réglementations, dans sa gestion comptable et dans celle des ressources humaines pour le personnel non cadre, et (...) que l'intervention de la société mère dans la nomination des instances dirigeantes et du contrôle de leur action ou l'attribution d'une prime exceptionnelle aux cadres dirigeants, ainsi que dans la gestion financière de la filiale par le biais d'une convention d'assistance technique et de gestion de trésorerie n'excédait pas la nécessaire coordination des actions économiques entre deux sociétés appartenant à un même groupe* »⁶.

Pour des faits identiques, la Cour d'appel de Douai puis la Cour de cassation ont adopté une solution radicalement différente.

De telles décisions ne sont en réalité pas surprenantes, compte-tenu de l'évolution de la position de la Cour de cassation entre 2011 et 2018.

A l'occasion des arrêts Molex⁷ et Continental⁸, elle a ainsi ajouté un nouveau critère à la définition du co-emploi : l'« *immixtion dans la gestion économique et sociale* » de la filiale, nécessaire pour caractériser le rôle anormal joué par la société mère, allant au-delà de la « *nécessaire coordination des activités* » des sociétés. Tel n'était pas le cas dans l'affaire Metaleurop, compte-tenu des actions entreprises (nomination et contrôle de l'action des dirigeants, attribution d'une prime à leur profit, et signature d'une convention d'assistance technique et de trésorerie).

2. LA RESPONSABILITÉ DÉLICTUELLE DE LA SOCIÉTÉ DOMINANTE DU GROUPE RÉAFFIRMÉE

Le 24 mai 2018 a également donné l'occasion à la Cour de cassation de rappeler et de préciser les contours de la responsabilité de la société dominante du groupe, en cas de

faute commise par cette dernière au détriment de sa filiale.

Dans deux affaires, elle a ainsi pu apprécier le rôle joué par l'actionnaire dans la faillite de sa filiale, et sanctionner le cas échéant les abus constatés, après avoir préalablement écarté toute situation de co-emploi.

Dans la première affaire⁹, d'anciens salariés de la société Lee Cooper France, placée en liquidation judiciaire, ont saisi les juridictions prud'homales afin d'engager la responsabilité de la société Sun Capital Partners Inc., société dominante du groupe, et d'obtenir le versement de dommages intérêts au titre de la perte de leur emploi.

La Cour de cassation a confirmé la condamnation de la société Sun Capital Partners Inc. en relevant que la société Lee Cooper France avait financé le groupe pour des montants hors de proportion avec ses moyens financiers. En particulier, la société Lee Cooper avait :

- transféré à titre gratuit le droit d'exploiter la licence de la marque à une autre société du groupe, les redevances dues au titre du contrat de licence lui étant ensuite facturées ;
- donné en garantie un immeuble pour un financement bancaire destiné exclusivement à une autre société du groupe, cet immeuble étant finalement vendu au profit des organismes bancaires ;
- acheté un stock important de marchandises gagées d'une autre société du groupe, puis s'était vue opposer le droit de rétention du créancier du groupe, en raison de l'acquittement très partiel des factures par les autres sociétés du groupe.

Il en 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 société Sun Capital Partners Inc. avait donc par sa faute, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résultée.

La faute, le préjudice et le lien de causalité étant démontrés, la

responsabilité de l'actionnaire pouvait être engagée sur le fondement de l'article 1382 du Code civil.

Il est intéressant de noter que dans cette affaire, la société Sun Capital Inc. détenait la société Lee Cooper France « *à travers les sociétés qu'elle contrôlait* », et n'était donc pas son actionnaire direct. Cela n'a manifestement pas empêché la Cour de cassation d'engager sa responsabilité.

Dans la deuxième affaire¹⁰, d'anciens salariés de la société Bouyer estimaient que la liquidation judiciaire de cette dernière était imputable aux fautes de gestion de sa société mère, la société Funkwerk.

La Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel d'avoir rejeté leurs demandes, en estimant 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.

Pour ce faire, elle a constaté :

- que la situation de la société Bouyer était compromise depuis plusieurs années en l'absence de mise en œuvre de moyens commerciaux, technologiques ou industriels par les acquéreurs précédents ;
- qu'une large part de la trésorerie injectée avant la cession au profit de la société Funkwerk avait été absorbée peu après 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 l'année suivante ;
- que l'avance en compte courant de la société Bouyer au profit de la société Funkwerk avait été remboursée ;
- 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 œuvre au lieu et place de sa filiale une stratégie industrielle et commerciale ainsi qu'une politique de gestion des ressources humaines ;
- enfin, 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

6 - Cass. Soc. 19 juin 2007, n°05-42551, arrêt Aspocomp

7 - Cass. Soc. 24 mai 2018, n°17-15630

8 - Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15.208

9 - Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266

10 - Cass. Soc. 24 mai 2018, n°16-22881

par la société Funkwerk qui était elle-même en difficultés économiques.

Dans ces circonstances, aucun manquement ne pouvait être reproché à l'actionnaire dans la gestion de sa filiale, de sorte que sa responsabilité ne pouvait pas être engagée.

Ces arrêts confirment une décision adoptée le 8 juillet 2014, où la Cour de cassation avait déjà retenu la faute et la légèreté blâmable de sociétés mère et grand-mère dont les actes avaient « concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résulté ». Ces fautes avaient consisté en la signature de conventions de prestations dont la réalité n'était pas démontrée, et pour des montants considérés comme exorbitants compte tenu de la situation de trésorerie de la filiale.

CONCLUSION :

La démarche initiée par la Cour de cassation depuis 2014 pour faire évoluer sa position sur la responsabilité de l'actionnaire dans le licenciement économique des salariés d'une filiale est à saluer.

Privilégier le mécanisme de la responsabilité délictuelle à la notion de co-emploi permettra de sanctionner plus aisément les abus et les comportements anormaux au-delà de la seule immixtion d'une société dans la gestion d'une autre, tout en tenant compte de la « nécessaire coordination des actions économiques » au sein d'un groupe.

Dans le même temps, la société dominante du groupe pourra jouer son rôle sans crainte de voir sa

responsabilité systématiquement mise en jeu sur le fondement du co-emploi, comme cela a pu être le cas à l'occasion de nombre de contentieux liés au licenciement économique des salariés d'une filiale. A charge pour elle d'assumer les conséquences de ses décisions lorsqu'elles s'avèreront préjudiciables à sa filiale et, par ricochet, à ses salariés.

Julien BOUCAUD-MAITRE
Avocat associé, Partner



16^e Propriété Intellectuelle & Numérique

JOURNÉE DE FORMATIONS JURIDIQUES

SAVE THE DATE MARDI 4 DÉCEMBRE 2018

Espace La Rochefoucauld - 11 rue de la Rochefoucauld, Paris 9^{ème}

Tous les ans, cette journée est l'occasion pour les juristes de se pencher sur les grandes problématiques posées par la révolution numérique : blockchain, smart contracts, RGPD, intelligence artificielle, protection de la propriété intellectuelle sur les marketplaces numériques, autant de thèmes qui seront abordés cette année.

Nous vous attendons au rendez-vous de la PI et du Numérique !

Pré-inscription par téléphone au 01 70 71 53 80 ou par email salonjuridique@legiteam.fr
www.journee-pi.com





L'EXPERTISE JURIDIQUE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Fondé en 1987, Chassany Watrelot & Associés est l'un des principaux cabinets français dont l'activité est dédiée au droit social ainsi qu'aux autres branches du droit impactant la gestion des ressources humaines.

Présent à Paris, Lyon et Marseille, mais aussi au Maghreb, Chassany Watrelot & Associés réunit une cinquantaine d'avocats spécialisés qui conseillent les entreprises et les assistent devant toutes les juridictions. Ils construisent et animent également des formations professionnelles adaptées aux besoins de leurs clients.

Grands groupes nationaux et internationaux ou PME, les clients du cabinet Chassany Watrelot & Associés bénéficient à la fois du suivi personnalisé d'un avocat qui leur est spécialement dédié et de l'expertise de l'ensemble du cabinet grâce à la haute technicité de ses pôles d'expertise.



PARIS

8 rue Chateaubriand 75008 PARIS
Tél : +33 (0)1 44 34 84 84 \ Fax : + 33 (0)1 44 34 84 85
cwa.paris@cwassociés.com

LYON

Cité Internationale 94 quai Charles de Gaulle
69463 LYON Cedex 06
Tél : +33 (0)4 37 51 16 16 \ Fax : + 33 (0)4 37 51 16 17
cwa.lyon@cwassociés.com

MARSEILLE

1 place Félix Baret 13006 MARSEILLE
Tél : +33 (0)4 96 11 42 50 \ Fax : + 33 (0)4 96 11 42 51
cwa.marseille@cwassociés.com