

Licenciement pour motif économique

3093 La faute de l'employeur à l'épreuve de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

Solution. – La faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation. Néanmoins, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas, à elle seule, une telle faute.

Impact. – Pour la première fois, la Cour de cassation étend une solution classique au motif économique lié à la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité. La faute de l'employeur doit être clairement distinguée de l'erreur dans ses choix de gestion. Cette dernière, à l'inverse de la faute, ne prive pas de cause réelle et sérieuse le licenciement.

Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 18-23.029 à n° 18-23.033, FS-P+B+R+I : Juris-Data n° 2020-017435

LA COUR – (...)

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1233-3 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

● Attendu que si la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute ;

● Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM. X..., Y..., Z..., et P... et M^{me} Q..., salariés de la société Pages jaunes, ont été licenciés pour motif économique entre le 30 avril et le 11 août 2014 après avoir refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique proposée dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans un accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 et validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France le 2 janvier 2014 ; que par arrêt du 22 octobre 2014, statuant sur le recours d'un autre salarié, une cour administrative d'appel a annulé cette décision de validation, au motif que l'accord du 20 novembre 2013 ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail ; que le Conseil d'État a, le 22 juillet 2015, rejeté les pourvois formés contre cet arrêt ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour voir juger sans cause réelle et sérieuse leur licenciement pour motif économique ;

● Attendu que pour condamner la société Pages jaunes à verser aux salariés diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ordonner le remboursement à l'organisme concerné des indemnités de chômage payées aux salariés dans la limite de trois mois d'indemnités, les arrêts retiennent que la société Pages jaunes est une filiale à 100 % au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce de Pages jaunes

groupe, aujourd'hui dénommé Solocal ; que dans le cadre d'une opération de rachat d'entreprise par endettement dite « LBO » pour « leverage buy-out », l'utilisation des ressources financières du groupe, constituées essentiellement par les ressources financières de la société Pages jaunes, n'a été possible que parce que cette dernière a accepté de prendre des décisions permettant de nourrir les besoins de sa holding, laquelle a ainsi asséché la source de financement des nécessaires et incontournables investissements stratégiques, alors même que l'essor d'un marché « online » et la multiplication d'entreprises au modèle innovant ou spécialisées ayant une activité concurrentielle nécessitaient de proposer des prestations spécialisées et adaptées ; que si une ébauche de transformation et d'adaptation a été lancée en 2011 avec le projet « Jump », pour répondre au besoin de spécialisation du marché, force est de relever la tardiveté et l'insuffisance de cette restructuration, qui a coïncidé avec la décision de ne plus affecter les liquidités à la distribution de dividendes ; que la société Pages jaunes ne met pas la cour en mesure de considérer que l'inadaptation de son organisation à la nouvelle configuration du marché de la publicité et la dégradation de la situation économique qui s'en est suivie ne résulte pas de l'incapacité dans laquelle elle se trouvait depuis 2006 et l'opération dite « LBO », du fait de la mise à disposition de ses liquidités en 2006 et des versements continus de dividendes opérés jusqu'en 2011, de financer les évolutions nécessaires à la mise en place de barrières à l'entrée dans un marché évoluant très rapidement et de faire les indispensables investissements en recherche et développement depuis 2008 ; que dès lors le péril encouru en 2014 par la compétitivité de l'entreprise au moment de la mise en œuvre de la procédure de licenciement n'est pas dissociable de la faute de la société Pages jaunes, caractérisée par des décisions de mise à disposition de liquidités empêchant ou limitant les investissements nécessaires, ces décisions pouvant être qualifiées de préjudiciables comme prises dans le seul intérêt de l'actionnaire, et ne se confondant pas avec une simple erreur de gestion ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs, la Cour :

● Casse et annule, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Pages jaunes à verser, à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à MM. X... et P... la somme de 70 000 euros chacun, à MM. Y... et Z... la somme de 90 000 euros chacun, à M^{me} Q... la somme de 60 000 euros, ordonnent le remboursement à l'organisme les ayant servies, des indemnités de chômage payées à ces salariés dans la limite de trois mois d'indemnités, les arrêts rendus le 2 août 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

● Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Paris (...)

NOTE

Publié sur le site Internet de la Cour de cassation, l'arrêt commenté s'inscrit dans une jurisprudence fournie portant sur la faute de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

En l'espèce, la société Pages jaunes s'engagea à compter de l'année 2014 dans un processus de réorganisation afin de sauvegarder sa compétitivité. L'essor massif d'un marché en ligne et l'émergence de nouveaux concurrents fragilisaient la position de l'acteur historique. À cette fin, il fut proposé à cinq salariés une modification de leur contrat de travail pour motif économique. Confronté à leur refus, leur employeur fut contraint de les licencier pour motif économique. Ces ruptures s'insèrent dans un plan de sauvegarde de l'emploi, dont la validation par la Direccte fut annulée par les juridictions administratives. Par la suite, ces salariés saisirent la juridiction prud'homale de diverses demandes. L'une d'elles consista à contester la cause réelle et sérieuse de leur licenciement. Selon eux, la « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité », motif économique invoqué par la société Pages jaunes, était due à la faute de cette dernière. Devant la cour d'appel de Caen, ils obtinrent gain de cause (*CA Caen*, 2 août 2018, n° 16/03791). Caractérisant la faute, les juges du fond condamnèrent notamment l'employeur à verser aux salariés diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation, saisie d'un pourvoi par la société Pages jaunes, ne se place pas en totale opposition avec la solution retenue par les juges d'appel. La faute de l'employeur disqualifie la cause réelle et sérieuse du licenciement motivé par la « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité » (1). En revanche, pour casser partiellement l'arrêt rendu par la cour d'appel de Caen, la chambre sociale prend une position novatrice sur la difficile distinction entre faute et choix de gestion de l'employeur (V. en ce sens *L. Fin-Langer, Contestation désormais possible des licenciements notifiés suite à une liquidation judiciaire pour légèreté blâmable* : *JCP S* 2020, 3010) (2).

1. La faute disqualifiante de l'employeur

« De longue date » (*G. Auzero, À qui la faute ?* : *SSL* n° 1820, 18 juin 2018), la faute de l'employeur à l'origine d'une situation économique justifiant un licenciement prive ce dernier de cause réelle et sérieuse. La chambre sociale de la Cour de cassation a d'abord pris position en ce sens dans le cadre de l'appréciation du motif lié aux « difficultés économiques » (V. not. *Cass. soc.*, 9 oct. 1991, n° 89-41.705 : *JurisData* n° 1991-002567 ; *RJS* 1991, n° 1194. – *Cass. soc.*, 13 janv. 1993, n° 91-45.894 : *JurisData* n° 1993-000228 ; *RJS* 1993, n° 138. – *Cass. soc.*, 12 janv. 1994, n° 92-43.191 : *RJS* 1994, n° 134. – *Cass. soc.*, 5 oct. 1999, n° 97-42.057. – *Cass. soc.*, 10 juill. 2002, n° 00-41.491 : *RJS* 2002, n° 1216). Rapidement, cette solution fut étendue au motif de la « cessation d'activité » (V. not. *Cass. soc.*, 16 janv. 2001, n° 98-44.647 : *JurisData* n° 2001-007781 ; *RJS* 2001, n° 294. – V. également *Cass. soc.*, 23 mars 2017, n° 15-21.183 : *JCP S* 2017, act. 105), y compris lorsqu'elle résulte d'une liquidation judiciaire de l'entreprise (*Cass. soc.*, 8 juill. 2020, n° 18-26.140 : *JurisData* n° 2020-009808 ; *JCP S* 2020, 3010, note *L. Fin-Langer*. – V. déjà *Cass. soc.*, 6 mars 2019, n° 17-31.149 : *Act. proc. coll.* 2019, alerte 109). Le vocabulaire utilisé n'est pas toujours le même : faute, attitude frauduleuse, attitude intentionnelle et frauduleuse, etc. Le fond n'en reste pas moins identique. L'employeur dont le comportement fautif est à la source du motif économique doit en assumer les conséquences, à savoir l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés.

L'arrêt commenté se place dans ce sillage. Il admet clairement, pour la première fois, que la faute de l'employeur « à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation ». Seul un arrêt non publié pouvait contenir les prémices de cette solution (*Cass. soc.*, 21 mai 2014, n° 12-28.203).

La solution retenue favorise une cohérence d'ensemble, réserve faite du motif lié aux « mutations technologiques », pour lequel la dimension fautive du comportement de l'employeur n'est pas pertinente. Plusieurs interrogations sur le régime de cette faute émergent. Tout d'abord, la Cour de cassation mentionne la « faute » de l'employeur sans envisager l'hypothèse d'une légèreté blâmable. Pourtant, cette dernière est mentionnée dans plusieurs des arrêts portant sur la disqualification des motifs liés aux « difficultés économiques » (V. par ex. *Cass. soc.*, 22 sept. 2015, n° 14-15.520. – *Cass. soc.*, 22 sept. 2015, n° 14-16.199. – V. néanmoins *Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 17-12.560 : *RJS* 2018, n° 534) et à la « cessation d'activité » (V. par ex. *Cass. soc.*, 10 mai 2005, n° 03-40.620 : *RJS* 2005, n° 720. – *Cass. soc.*, 28 oct. 2008, n° 07-41.984 : *RJS* 2009, n° 24. – *Cass. soc.*, 6 mars 2019, n° 17-31.149 : *Act. proc. coll.* 2019, alerte 109). La portée de cette différence de rédaction mérite d'être précisée. Elle peut être interprétée comme la volonté de retenir une définition plus stricte du comportement fautif dans le cadre de la « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ». La formulation de l'attendu de principe de l'arrêt commenté abonde dans ce sens.

Ensuite, selon la Cour de cassation, la faute de l'employeur doit être « à l'origine » de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise. Cette précision est d'importance. Elle fait écho au refus de transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité motif pris de l'absence de « jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle toute faute de gestion de l'employeur, même dépourvue de lien de causalité direct et certain avec les difficultés économiques, est susceptible de conduire à priver de cause réelle et sérieuse un licenciement motivé par de telles difficultés » (*Cass. soc.*, 10 sept. 2019, n° 19-12.025 QPC : *JurisData* n° 2019-015479 ; *RJS* 2019, n° 629). Il n'est pas question de sanctionner toute faute mais uniquement celle ayant rendu nécessaire la mesure de réorganisation. La preuve de ce lien de causalité posera difficulté et son contenu demeure flou (V. sur ce point *D. Jacotot, Des licenciements notifiés suite à une liquidation judiciaire peuvent désormais être contestés pour légèreté blâmable* : *JCP E* 2020, 1405). La chambre sociale de la Cour de cassation sait se montrer exigeante (V. par ex. *Cass. soc.*, 6 mars 2019, n° 17-31.149 : *Act. proc. coll.* 2019, alerte 109. – *Cass. soc.*, 8 juill. 2020, n° 18-26.140 : *JSL* n° 506, 16 oct. 2020). L'arrêt commenté pourrait en être une illustration, la remontée de dividendes de la société Pages jaunes vers son actionnaire unique n'étant pas appréhendée comme la source de la perte de compétitivité.

Au principe précédent une nuance de taille est apportée. Si la faute de l'employeur disqualifie la cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés, il n'en est pas de même des erreurs dans ses choix de gestion. Tracer la frontière constitue la principale difficulté. La Cour de cassation, dans son arrêt du 4 novembre 2020, paraît renouveler sa grille de lecture.

2. La difficile distinction entre faute et choix de gestion de l'employeur

À l'exception d'un arrêt non publié (*Cass. soc.*, 21 mai 2014, n° 12-28.203), la jurisprudence hésitait à remettre en cause, en raison de la faute de l'employeur, le licenciement motivé par la « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » (V. dans ce sens *CA Nîmes*, 29 nov. 2016, n° 15/02453. – *CA Grenoble*, 28 juill. 2016, n° 14/03520. – V. a contrario, *CA Colmar*, 24 mai 2007, n° 4A06/02695. – *CA Amiens*, 11 avr. 2007, n° 06/01965). Ce motif saisit un champ de situations économiques bien plus vaste que les difficultés économiques ou la cessation d'activité. Il est difficile de distinguer une faute des choix malheureux de gestion. La chambre sociale, dans sa note explicative, le souligne : « en effet, la frontière avec les choix de gestion de l'employeur, sur lesquels le juge n'a pas à porter une appréciation, paraît

plus ténue en matière de réorganisation que de difficultés économiques (...) ».

En application de la théorie de « l'employeur seul juge » (*Cass. soc.*, 31 mai 1956, n° 56-04.323 : *JCP* 1956, II, 9397, note P. Esmein), le magistrat ne peut se « substituer » à l'employeur dans ses choix de gestion (*Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 10-26.185). Peu importe que ceux-ci soient le fruit d'erreurs d'appréciation » (*Cass. soc.*, 14 déc. 2005, n° 03-44.380 : *JurisData* n° 2005-031306 ; *JCP S* 2006, 1136, note P. Morvan). La jurisprudence est constante (*Cass. ass. plén.*, 8 déc. 2000, n° 97-44.219 : *RJS* 2001, n° 180. – *Adde*, *Cass. soc.*, 1^{er} mars 2000, n° 98-40.340 : *JurisData* n° 2000-000742 ; *RJS* 2000, n° 648. – *Cass. soc.*, 27 juin 2001, n° 99-45.817 : *JurisData* n° 2001-010545. – *Cass. soc.*, 8 juill. 2009, n° 08-40.046 : *JCP S* 2009, 1479, note F. Dumont. – *Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 16-18.307 et s. : *Rev. proc. coll.* 2018, comm. 196. – *Cass. soc.*, 29 mai 2019, n° 17-31.494). Ainsi, la cause d'une cessation d'activité est indifférente, sauf à caractériser une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur (V. sur ce point *Cass. soc.*, 16 janv. 2001, n° 98-44.647 : *RJS* 2001, n° 294. – *Cass. soc.*, 9 mars 2004, n° 01-46.780 : *RJS* 2004, n° 667. – *Cass. soc.*, 2 juill. 2014, n° 12-24.624 : *RJS* 2014, n° 772. – *Cass. soc.*, 1^{er} févr. 2017, n° 15-23.039 : *JurisData* n° 2017-001531 ; *JSL* n° 427, 13 mars 2017).

La chambre sociale réaffirme dans l'arrêt commenté l'interdiction faite au juge de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise : « l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une (...) faute ». La formulation retenue est classique (*Cass. soc.*, 14 déc. 2005, n° 03-44.380 : *JurisData* n° 2005-031306 ; *JCP S* 2006, 1136, note P. Morvan. – *Cass. soc.*, 19 nov. 2008, n° 07-43.270. – *Cass. soc.*, 22 sept. 2011, n° 10-16.171 et 10-16.172 : *RJS* 2011, n° 861. – *Cass. soc.*, 23 nov. 2011, n° 10-26.167 : *JurisData* n° 2011-026920 ; *RDT* 2012, p. 37, note A. Fabre. – *Adde*, *CA Orléans*, 26 oct. 2010, n° 10/00211. – *CA Douai*, 30 mars 2012, n° 11/02104. – *CA Caen*, 22 avr. 2016, n° 14/02591. – *CA Colmar*, 28 juin 2018, n° 16/03124. – *CA Aix-en-Provence*, 21 déc. 2018, n° 16/10621 et s. – *CA Colmar*, 11 juin 2019, n° 18/00751. – *CA Papeete*, 2 juill. 2020, n° 18/00118. – *CA Paris*, 21 oct. 2020, n° 18/12846).

Une fois le principe posé, restait à déterminer si le comportement de la société Pages jaunes relevait en l'espèce d'une « faute » ou d'une « erreur dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ». Il lui était reproché d'avoir privilégié le versement de dividendes à l'investissement permettant de maintenir la compétitivité de l'entreprise. La société « mère » sollicita de sa filiale (au sens de *C. com.*, art. L. 233-1), la société Pages jaunes, des liquidités afin de financer le remboursement d'une opération de « leverage buy-out » (LBO). La filiale s'exécuta et accepta « de nourrir les besoins de sa holding », selon les termes choisis par la cour d'appel de Caen. Du même coup, elle délaissa les investissements rendus nécessaires par l'évolution du marché sur lequel elle opère. Quelques années plus tard, une restructuration de l'entreprise s'est imposée pour assurer la sauvegarde de sa compétitivité. Pour le juge d'appel, cette situation était due à la faute de l'employeur, lequel avait privilégié « le seul intérêt de l'actionnaire » au détriment de sa compétitivité. La chambre sociale s'écarte de cette analyse. Les motifs retenus par la cour d'appel de Caen pour condamner la société Pages jaunes au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont « insuffisants à caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ».

Cette conclusion suscite des interrogations. La volonté de la Cour de cassation de se montrer « vigilante à ce que, sous le couvert d'un contrôle de la faute, les juges du fond n'exercent pas un contrôle sur le choix de gestion de l'employeur » (note explicative de l'arrêt du 4 nov. 2020) n'est pas en cause. En revanche, laisse dubitatif le fait que

le comportement de la société Pages jaunes soit qualifié de simple « erreur sur l'appréciation du risque ». Plusieurs arrêts antérieurs invitaient à une position différente (V. néanmoins *Cass. soc.*, 28 nov. 2018, n° 17-17.184 : *JurisData* n° 2018-021436). Par exemple, a été jugé comme fautif le fait de « se laisser dépouiller par pure complaisance » et d'« organiser son insolvabilité » (*Cass. soc.*, 9 oct. 1991, n° 89-41.705 : *JurisData* n° 1991-002567 ; *RJS* 1991, n° 1194). Plus récemment, dans l'arrêt Keyria, la société « mère » est sanctionnée pour avoir dépouillé ses filiales, source par ricochet de ses propres difficultés économiques et de la nécessité de procéder à des licenciements. La chambre sociale en tire la conclusion que « la cour d'appel a pu décider que les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement résultaient d'agissements fautifs de l'employeur, allant au-delà des seules erreurs de gestion » et en déduire que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 17-12.560 : *JurisData* n° 2018-008648 ; *RJS* 2018, n° 534). L'arrêt commenté ne paraît pas se placer dans un contexte radicalement différent. La cour d'appel de Caen avait admis l'existence d'un comportement fautif « ne se confondant pas avec une simple erreur de gestion » de la société Pages jaunes.

La position de la Cour de cassation s'explique. Tentons d'en déceler la motivation, au-delà de la possible absence de causalité entre la remontée de dividendes et la perte de compétitivité de l'employeur. Le comportement de la société Pages jaunes est en l'espèce la conséquence des exigences de son actionnaire unique, liées à la situation de groupe. Pour financer une opération réalisée à ce niveau, la société Pages jaunes accepte de renoncer aux investissements nécessaires à sa pérennité. En vérité, la décision a été imposée à la société Pages jaunes, sans qu'elle soit en mesure de s'y opposer. Dans une situation comparable, la cessation d'activité précipitée pour satisfaire aux seules exigences du groupe a été analysée en une légèreté blâmable de l'employeur (*Cass. soc.*, 28 oct. 2008, n° 07-41.984 : *RJS* 2009, n° 24. – *Cass. soc.*, 1^{er} févr. 2011, n° 10-30.045 à 10-30.048 : *JurisData* n° 2011-000944 ; *JCP S* 2011, 1095, note P.-H. d'Ornano. – V. également *CA Toulouse*, 9 août 2016, n° 14/03167). Une société dominée est sanctionnée pour une faute « par procuration » (A. Fabre, *De la faute retournée dans la contestation des suppressions d'emplois* : *RDT* 2018, p. 570) commise par la société dominante ou du moins dictée par elle. L'arrêt commenté semble s'éloigner de cette solution, à l'origine d'une « confusion douteuse des responsabilités » (J.-L. Vallens, *Cessation d'activité d'une filiale et licenciements économiques : une nouvelle donne* : *BJE* 2011, n° 2, p. 140. – *Adde*, Y. Pagnerre, *Responsabilité in solidum d'une filiale et d'une société mère pour gestion incohérente, mensongère et égoïste d'un groupe* : *BJT* 2019, n° 10, p. 35).

Il est vrai que le contexte a changé. Est en vogue la responsabilité de la société dominante du groupe de sociétés vis-à-vis des salariés licenciés par la société dominée. En parallèle du coemploi, cette responsabilité est justifiée par la faute civile de la société dominante abusant de son pouvoir de contrôle. L'article 1240 du Code civil trouve alors à s'appliquer (*Cass. soc.*, 8 juill. 2014, n° 13-15.573 : *JurisData* n° 2014-016033 ; *JCP S* 2014, 1311, note G. Loiseau. – *Cass. soc.*, 8 juill. 2014, n° 13-15.470 : *JurisData* n° 2014-016030 ; *RLDA* n° 98, 1^{er} nov. 2014, note L. Enjolras). Le régime de cette responsabilité demeure en construction (V. sur ce point *Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 16-22.881 à 16-22.900 : *JurisData* n° 2018-008644 ; *JCP E* 2018, 1434, note J. Grangé, F. Aubonnet et F. Terroux-Sfa. – *Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 16-18.621 à 16-18.665 : *RJS* 8-9/18, n° 530. – *Cass. soc.*, 13 juin 2018, n° 16-25.873 à 16-25.883 : *JurisData* n° 2018-010187 ; *JCP S* 2018, 1291, note A. Bugada). Les salariés licenciés obtiennent des dommages et intérêts auprès d'un tiers à leurs contrats de travail (V. sur ce sujet G. Loiseau, *La responsabilité des tiers du fait de licenciements pour motif économique* : *JCP S* 2015, 1278). L'action en responsabilité extracontractuelle du fait personnel exercée contre la société domi-

nante fait l'objet d'un engouement certain, palpable devant les juridictions du fond (V. par ex. *CA Besançon*, 19 déc. 2017, n° 16/02258. – *CA Aix-en-Provence*, 15 juin 2018, n° 17/08116 et a. – *CA Aix-en-Provence*, 16 janv. 2017, n° 16/13393 et a. – *CA Orléans*, 11 janv. 2018, n° 16/00634. – *CA Chambéry*, 19 janv. 2017, n° 16/00758. – *CA Colmar*, 25 janv. 2018, n° 15/05737. – *CA Rennes*, 15 janv. 2020, n° 15/01350. – *CA Aix-en-Provence*, 14 déc. 2018, n° 17/08167).

Le refus de qualifier de fautive la décision de la société Pages jaunes constituerait, selon cette interprétation de l'arrêt commenté, un message envoyé par la Cour de cassation : seul sera sanctionné le « vrai » responsable, en l'espèce la société Solocal actionnaire unique de la société Pages jaunes. La solution ne serait alors dénuée ni de cohérence, ni de pertinence. Elle satisferait une doctrine très critique des solutions antérieures (V. not. G. Couturier, *La fermeture d'une filiale* :

les recours des salariés licenciés : *Dr. soc.* 2011, p. 372. – G. Auzero, *Le pouvoir de direction de l'employeur dans les groupes de sociétés : un pouvoir sous influence* : *Dr. sociétés* 2017, dossier 11), et permettrait un rapprochement avec la jurisprudence de la chambre commerciale (V. not. *Cass. com.*, 16 déc. 2014, n° 13-25.028 : *JurisData* n° 2014-031677 ; *Rev. sociétés* 2015, p. 391, note D. Poracchia).

Quentin CHATELIER,
juriste au cabinet Eunomie Avocats

MOTS-CLÉS : Licenciement pour motif économique - Motifs - Réorganisation pour la sauvegarde de la compétitivité - Faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité - Licenciement sans cause réelle et sérieuse - Conditions

TEXTES : *C. trav.*, art. L. 1233-3

JURISCLASSEUR : *Travail Traité*, fasc. 31-1, par Patrick Morvan