

Licenciement pour motif économique - La responsabilité extracontractuelle d'un tiers au contrat de travail vis-à-vis du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse - Commentaire par Quentin Chatelier

Document: La Semaine Juridique Social n° 9, 2 Mars 2021, 1059

La Semaine Juridique Social n° 9, 2 Mars 2021, 1059

La responsabilité extracontractuelle d'un tiers au contrat de travail vis-à-vis du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse

Commentaire par **Quentin Chatelier** Juriste au cabinet **Economie Avocats**

Licenciement pour motif économique

[Accès au sommaire](#)

Solution. – Les salariés licenciés pour motif économique ayant bénéficié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les préjudices allégués par eux résultant de la perte de leur emploi et de la perte d'une chance de retour à l'emploi ont déjà été indemnisés. Il n'est donc pas de place pour une action en responsabilité civile extracontractuelle exercée contre un tiers au contrat de travail faute que subsiste un préjudice indemnisable.

Impact. – La portée donnée par la Cour de cassation à l'indemnité versée au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse rend extrêmement difficile l'engagement de la responsabilité extracontractuelle d'un tiers au contrat de travail faute que subsistent des préjudices non réparés.

Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 18-23.535, FP-P+R+I : JurisData n° 2021-000673

LA COUR – (...)

Faits et procédure

3. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 juin 2018), rendu sur renvoi après cassation (Com., 2 juin 2015, pourvoi n° 13-24.714, Bull. 2015, IV, n° 94), la société General Trailers France, appartenant au groupe General Trailers spécialisé dans la construction, vente ou location de remorques et grands containers, a été acquise au mois d'août 2000 par la société Apax Partners, qui au moyen d'un montage financier (« leverage buy-out », LBO) a pris le contrôle de la société General Trailers France via sa filiale Société Européenne Boissière (SEB). Pour le financement de cette acquisition, a notamment été conclu un contrat entre les sociétés General Trailers France, SEB et Bank of Scotland prévoyant l'octroi à la société General Trailers France de divers crédits.

4. Après le redressement judiciaire, ouvert le 24 novembre 2003, de la société General Trailers France, un plan de cession partielle a été arrêté, prévoyant le licenciement de six cent cinq salariés. Certains d'entre eux, licenciés pour motif économique le 29 avril 2004, ont saisi la juridiction prud'homale, et par arrêts des 29 janvier et 19 mars 2009, la cour d'appel a considéré que les licenciements économiques des salariés demandeurs au présent pourvoi étaient sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'actionnaire de la société General Trailers France, la société SEB, disposait de moyens financiers conséquents au regard desquels le plan de sauvegarde de l'emploi était

insuffisant. La cour d'appel a également relevé que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement. Des créances de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ont été fixées dans la procédure collective de la société General Trailers France.

5. Dans le même temps, MM. WV... et AR..., désignés commissaires à l'exécution du plan de la société General Trailers France, ont assigné la société Bank of Scotland en responsabilité pour octroi de crédits ruineux et les salariés licenciés, demandeurs au présent pourvoi, sont intervenus volontairement à l'instance en réparation de leurs préjudices consécutifs à la perte de leur emploi, soit la perte pour l'avenir des rémunérations qu'ils auraient pu percevoir et le préjudice moral né de la perte de leur emploi et de leurs conditions de travail depuis le licenciement ainsi que la perte de chance d'un retour à l'emploi optimisé ou équivalent.

6. Par arrêt du 18 juillet 2013, la cour d'appel a confirmé le jugement en ce qu'il a déclaré irrecevable l'intervention volontaire des salariés. Elle l'a infirmé pour le surplus et a jugé que la responsabilité de la société Bank of Scotland, qui avait accordé des crédits ruineux à la société General Trailers France, était engagée envers la collectivité des créanciers.

7. Par arrêt du 2 juin 2015, la chambre commerciale de la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt du 18 juillet 2013, mais seulement en ce qu'il avait déclaré irrecevable l'intervention volontaire des salariés.

8. Par arrêt du 21 juin 2018, statuant sur renvoi, la cour d'appel a déclaré recevable l'intervention des salariés mais les a déboutés de leurs demandes.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

9. Les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes tendant à voir condamner la société Bank of Scotland à leur verser, à chacun, une somme à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices liés à la perte d'emploi au sein de la société General Trailers France et à la perte de chance de retrouver à court terme un emploi optimisé ou équivalent, alors :

« 1° qu'en application du principe de la réparation intégrale, les salariés licenciés pour motif économique et qui ont perçu de leur employeur une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont fondés à demander réparation des préjudices constitués par la perte de leur emploi et par la perte de chance d'un retour à l'emploi optimisé au tiers au contrat de travail ayant commis une faute ayant concouru aux difficultés économiques rencontrées par l'employeur, au prononcé des licenciements économiques et à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi insuffisant ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1382, devenu l'article 1240 du code civil ;

2° que si l'indemnité de licenciement n'a pas la nature juridique d'un salaire mais de dommages et intérêts qui ont vocation à indemniser le salarié du préjudice causé par l'employeur par la perte de l'emploi, elle ne l'indemnise nullement du préjudice distinct, causé par la perte de son emploi (perte des rémunérations qu'il aurait dû percevoir

dans le futur et préjudice moral) et découlant de la faute commise par un tiers au contrat de travail (la Bank of Scotland) ayant concouru à la réalisation du dommage, à savoir son licenciement économique ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1382, devenu l'article 1240 du code civil ;

3° qu'en constatant que les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alloués aux salariés licenciés pour motif économique par la cour d'appel de Paris avaient été versés aux seuls motifs que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant et que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement tant interne qu'externe, – ce dont il résultait que les salariés étaient fondés à solliciter également la condamnation d'un tiers au contrat de travail (la Bank of Scotland), dont la faute avait concouru à la réalisation du dommage, à savoir leurs licenciements économiques, à les indemniser du préjudice causé par tant la perte de leur emploi (perte des rémunérations qu'ils auraient dû percevoir dans le futur et préjudice moral) que par la perte de chance d'un retour à l'emploi optimisé en raison d'un plan de sauvegarde de l'emploi non proportionné aux moyens financiers du groupe d'appartenance de la société Général Trailers France –, et en déboutant les salariés exposants de leurs demandes, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article 1382, devenu 1240 du code civil ;

4° qu'en affirmant que le préjudice, conséquence de la rupture du contrat de travail, avait été réparé par l'allocation d'indemnités de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de sorte que les salariés étaient mal fondés à demander réparation une seconde fois de ces préjudices, sans répondre aux conclusions des exposants qui faisaient valoir qu'ils avaient pris le soin de solliciter, à titre de dommages et intérêts, une somme équivalente aux rémunérations qu'ils auraient dû percevoir depuis leur licenciement, auxquelles s'ajoutait un montant devant couvrir le préjudice lié à la perte des conditions de travail et d'évolution de leur rémunération en raison de leurs ancienneté et compétences (15 000 euros), de laquelle étaient retranchés 24 mois de droits Pôle emploi, outre les dommages et intérêts perçus en suite des arrêts rendus par la chambre sociale de la cour d'appel de Paris, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ».

Réponse de la Cour

10. Il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que l'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont forfaitaires, est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail.

11. Il résulte par ailleurs de l'article L. 1235-3 du même code que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi.

12. Ayant constaté que les salariés licenciés pour motif économique avaient bénéficié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, la cour d'appel, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants relatifs à l'indemnité de licenciement, en a justement déduit, sans être tenue de répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, que les préjudices allégués par les salariés résultant de la perte de leur emploi et de la perte d'une chance d'un retour à l'emploi optimisé en l'absence de moyens adéquats alloués au plan de sauvegarde de l'emploi avaient déjà été indemnisés.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi (...)

Note :

Classiquement, les litiges postérieurs à la rupture du contrat de travail se concentrent sur la relation salarié-employeur : à la suite de son licenciement, le salarié en conteste la légitimité ou soumet à l'appréciation du juge diverses demandes indemnitaires à l'encontre de son ancien contractant. Ce schéma n'est pas hégémonique. Régulièrement, des salariés licenciés pour motif économique cherchent également à engager la responsabilité civile extracontractuelle de tiers au contrat de travail au motif qu'ils auraient commis une faute préjudiciable à leurs intérêts. L'arrêt commenté l'illustre, le tiers mis en cause étant ici un établissement bancaire. Souvent, le tiers est la société dominante du groupe de sociétés auquel appartient l'employeur (*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 ; *JCP S* 2014, 1311, note G. Loiseau. – *Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 16-22.881 à n° 16-22.900 : *JurisData* n° 2018-008644. – *Cass. soc.*, 24 mai 2018, n° 16-18.621 à n° 16-18.665. – *Cass. soc.*, 13 juin 2018, n° 16-25.873 à n° 16-25.883 : *JurisData* n° 2018-010187 ; *JCP S* 2018, 1291, note A. Bugada).

En l'espèce, suite à une opération sociétaire de « LBO » infructueuse, une société avait été placée en redressement judiciaire et avait procédé au licenciement pour motif économique de plusieurs centaines de salariés. Dans le cadre du PSE, les salariés licenciés avaient perçu une indemnité de licenciement. Une partie d'entre eux ont saisi les juridictions prud'homales afin de contester le motif de leur licenciement. Ils ont obtenu définitivement gain de cause devant la cour d'appel de Paris, bénéficiant d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse « en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ». Parallèlement, les commissaires à l'exécution du plan de redressement de la société employeur ont décidé d'assigner devant la juridiction commerciale l'établissement bancaire partie à l'opération de « LBO » en « responsabilité pour octroi de crédits ruineux ». Intervenant volontairement à l'instance, plusieurs salariés licenciés ont cherché à engager la responsabilité extracontractuelle de l'établissement bancaire. Ils sollicitaient la réparation de préjudices liés à la perte d'emploi et à « la perte de chance de retrouver à court terme un emploi optimisé ou équivalent » en complément de l'indemnisation reçue de la part de leur employeur en raison du caractère injustifié des licenciements. Tout en reconnaissant la faute de l'établissement bancaire et l'engagement de sa responsabilité envers la collectivité des créanciers, la cour d'appel de Paris avait confirmé l'irrecevabilité de l'intervention volontaire des salariés prononcée par le tribunal de commerce. La chambre commerciale de la Cour de cassation avait annulé l'arrêt de la cour d'appel sur ce seul dernier point (*Cass. com.*, 2 juin 2015, n° 13-24.714 : *JurisData* n° 2015-013215 ; *JCP S* 2015, 1278, note G. Loiseau). La cour d'appel de Paris, à nouveau saisie du litige, avait déclaré recevable l'intervention des salariés mais les avait déboutés sur le fond, les indemnités déjà versées aux salariés ayant assuré la réparation intégrale de leur préjudice.

L'arrêt commenté scelle leur échec : l'indemnité versée « pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi ». Nulle place ne subsiste pour l'exercice d'une action en paiement de dommages-intérêts à l'encontre d'un tiers, en l'occurrence d'un établissement bancaire, en raison de préjudices consécutifs au licenciement intervenu. Le versement par l'employeur de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en complément de l'indemnité de licenciement, répare l'ensemble du préjudice lié à la perte d'emploi. Ce point ne faisait aucun doute. La portée de l'arrêt commenté, destiné à la

publication au rapport annuel, ressort de l'affirmation implicite selon laquelle l'action en responsabilité extracontractuelle à l'encontre des tiers au contrat de travail ne peut s'affranchir du principe de réparation intégrale du préjudice.

L'explicite. – Selon les salariés, les indemnités déjà perçues ne réparaient pas l'intégralité des préjudices subis par suite de leur licenciement. La Cour de cassation n'abonde pas dans leur sens. Pour ce faire, elle prend soin de déterminer le préjudice réparé par : 1°) l'indemnité de licenciement qui est la « contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail » ; 2°) l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui répare le « préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi ». Concernant l'indemnité de licenciement, l'affirmation n'est pas nouvelle (*Cass. 2e civ., 11 oct. 2007, n° 06-14.611*) mais la chambre sociale la reprend pour la première fois à son compte (*V. note explicative de l'arrêt commenté*). Concernant l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la formule ici retenue avait déjà été utilisée (*Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-14.654 : JurisData n° 2015-016739. – Rapp. Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 16-13.578 : JurisData n° 2017-017656 ; JCP S 2017, 1369, note A. Bugada*).

La solution, dès lors, s'imposait : toute « réparation supérieure au dommage » est exclue (*V. note explicative de l'arrêt commenté*). Un « salarié ne peut obtenir deux fois réparation d'un même préjudice » (*Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-40.347 : JurisData n° 2010-010546 ; JCP S 2011, 1031, note P.-Y. Verkindt. – Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.256 : JurisData n° 2013-020545*), ce qui, en l'espèce, aurait été le cas si satisfaction avait été accordée aux salariés.

L'implicite. – La note explicative, donc un document dépourvu de toute portée normative accompagnant l'arrêt commenté, prend soin de le replacer dans son contexte : le développement du contentieux en responsabilité extracontractuelle à l'encontre de tiers au contrat de travail et sa réception par la chambre sociale de la Cour de cassation dans les arrêts Sofarec (*Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.573, préc.*) et Lee Cooper (*Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.903 et s.*). Aux termes de cette note, « la question se posait en l'espèce de savoir si les salariés démontraient que les préjudices dont ils demandaient réparation à la banque, par la mise en jeu de la responsabilité extracontractuelle, étaient distincts de ceux déjà indemnisés par l'indemnité de licenciement et par l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ». En l'occurrence, « la chambre sociale a considéré que les préjudices au titre de la perte de l'emploi et de la perte de chance d'un retour à l'emploi qui étaient invoqués par les salariés avaient déjà été indemnisés par application de la responsabilité contractuelle de l'employeur. Les mêmes préjudices ne pouvaient par conséquent donner lieu à une réparation par le régime de la responsabilité extracontractuelle ».

Le plafonnement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (*C. trav. art. L. 1235-3*), résultant de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, en l'espèce inapplicable, devrait renouveler le débat. Selon certains auteurs, le préjudice lié à la perte d'emploi n'est plus (toujours) intégralement réparé par la condamnation de l'employeur du fait du caractère injustifié du licenciement prononcé (*G. Auzero, À qui la faute ? : SSL, n° 1831, 8 oct. 2018. – E. Schlumberger, La responsabilité délictuelle de l'entité dominante du groupe à l'égard de ses salariés licenciés : BJS 2019, n° 3, p. 46*). Mais le libellé de la note explicative laisse à penser que la Cour de cassation exclut, pour l'heure, de retenir cette analyse.

L'octroi au salarié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse assure actuellement, en tout état de cause, la réparation intégrale du préjudice subi, y compris en ce qui concerne la « perte de chance de retrouver à court terme un emploi optimisé ou équivalent ». Elle « ne caractérise pas un préjudice distinct de celui

indemnisé » par l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, affirmation qui aurait pu utilement trouver sa place au sein de l'arrêt commenté au lieu d'être cantonnée à la note explicative. Seul un préjudice réellement distinct de la perte d'emploi permettrait d'obtenir, en fonction des circonstances d'espèce, la condamnation d'un tiers dont la faute aurait contribué à provoquer la rupture du contrat de travail. Certains plaideurs se montrent déjà inventifs, invoquant la « perte de chance de percevoir un capital de fin de carrière prévu par une convention collective » (CA Orléans, 11 janv. 2018, n° 16/00634), la « dégradation de l'état de santé du fait de la perte d'emploi » (T. com. Orléans, 1er juin 2012, n° 2010-11170), la « perte de chance de bénéficier d'un régime de prévoyance » (CA Bourges, 25 nov. 2016, n° 15/01390). La position de la chambre sociale sur ces « palliatifs » (R. Vatinet, *La réparation du préjudice causé par la faute des dirigeants sociaux, devant les juridictions civiles* : Rev. sociétés 2003, p. 247) est attendue. S'ils étaient accueillis avec bienveillance, un nouveau front contentieux pourrait s'ouvrir sur le lien de causalité qu'ils entretiendraient avec la faute du tiers au contrat de travail.

Mots clés : Licenciement pour motif économique. - Indemnisation. - Réparation par le régime de la responsabilité extra-contractuelle

.. **Textes** : C. trav., art. L. 1234-9 et L. 1235-3

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

© LexisNexis SA