

## - Sans causalité, point de responsabilité !

[Sans causalité, point de responsabilité !](#)

[Les faits et la procédure](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • La confirmation : une nouvelle application restrictive du coemploi sociétaire

La décision, son analyse et sa portée • L'exigence : la preuve de la causalité du comportement fautif

Nouvel axe contentieux, la responsabilité extracontractuelle permet aux salariés de poursuivre un tiers au contrat de travail (société dominante, tête de réseau, banque, etc.) considéré comme fautif. Dans un arrêt du 29 septembre 2021, la Cour de cassation affiche (de manière heureuse) son exigence sur la preuve de la causalité entre la faute invoquée et le préjudice subi. Par ailleurs, la Chambre sociale applique la nouvelle définition du coemploi sociétaire (issue de l'arrêt AGC) en dehors de toute relation de domination intragroupe. Sans surprise, la rigueur est similaire aux derniers arrêts rendus en la matière.

Quentin Chatelier

Juriste (Economie Avocats), Doctorant

[Cass. soc., 29 sept. 2021, pourvoi n° 20-18.802, arrêt n° 1091 F-D ;

Cass. soc., 29 sept. 2021, pourvoi n° 20-14.933, arrêt n° 1089 F-D ;

Cass. soc., 29 sept. 2021, pourvoi n° 20-14.938, arrêt n° 1090 F-D]

### Les faits et la procédure

Différents salariés étaient engagés par une société spécialisée dans la distribution de produits électroniques. Dans le cadre de son développement, cette société concluait avec différentes entités du groupe *Apple* (ci-après : « les sociétés *Apple* ») un contrat de distribution des produits de la marque à la pomme (téléphones, ordinateurs personnels, tablettes, etc.). Elle devenait ainsi un « revendeur » *Apple*, soumis en tant que tel à de nombreuses contraintes et exigences.

En parallèle des contrats de distribution conclus avec l'employeur et d'autres sociétés du même type, le groupe *Apple* décidait d'ouvrir sur le territoire français ses propres magasins assurant une commercialisation de ses produits (= les *Apple store*). Par ailleurs, l'employeur décidait d'acquérir d'autres sociétés afin de tenter de relancer son activité économique.

Ses difficultés financières s'aggravaient néanmoins, aboutissant au prononcé de sa liquidation judiciaire par le tribunal de commerce en date du 31 mai 2012. En conséquence, l'ensemble des salariés étaient licenciés pour motif économique. Ils saisissaient le CPH compétent « en invoquant à titre principal la qualité de coemployeurs [des sociétés *Apple*], à titre subsidiaire la fraude aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail relatives au transfert des contrats de travail, et à titre encore plus subsidiaire, la responsabilité extracontractuelle de ces trois sociétés ».

Le litige était finalement porté devant la cour d'appel de Paris qui rejetait dans un arrêt du 5 février 2020 l'ensemble des demandes des salariés. Ceux-ci formaient alors un pourvoi en cassation. Dans le cadre du présent commentaire, seuls seront abordés les moyens du pourvoi principal portant sur le coemploi *sociétaire* et la responsabilité extracontractuelle des sociétés *Apple*.

## Les demandes et argumentations

Afin de soutenir leur pourvoi, concernant le coemploi *sociétaire*, les salariés arguaient du fait que leur employeur aurait été placé par les sociétés *Apple* dans un « *état de dépendance économique totale* ». Plusieurs éléments étaient apportés à l'appui de cette démonstration : commercialisation quasi-exclusive des produits *Apple*, prix fixés par les sociétés *Apple*, lieux de commercialisation meublés et agencés selon les exigences d'*Apple*, etc. Selon les salariés, ce faisceau d'indices suffisait à caractériser une « *immixtion permanente des [sociétés Apple] dans la gestion économique et sociale* » de leur employeur, conduisant à sa « *perte totale d'autonomie d'action* ». *A contrario* des salariés, la cour d'appel de Paris considérait que la preuve d'une « *perte totale d'autonomie d'action* » de l'employeur n'était pas rapportée et qu'ainsi, les sociétés *Apple* ne pouvaient être qualifiées de coemployeurs.

Si elle ne surprend pas, la solution interroge

concernant la responsabilité extracontractuelle, invoquée à titre subsidiaire, les salariés invoquaient un « *abus de position dominante* » ou de « *dépendance économique* » commis par les sociétés *Apple*. Il était principalement reproché des « *obligations et conditions commerciales drastiques et en réalité totalement anormales* » imposées à leur employeur, ainsi qu'une concurrence directe faite à ses propres revendeurs par les sociétés *Apple* dans le cadre de l'ouverture d'*Apple stores* en France. Selon les salariés, ce comportement des sociétés dominantes (du contrat de distribution) avait directement causé la déconfiture de leur employeur et par voie de conséquence, leurs licenciements pour motif économique. *A contrario* des salariés, la cour d'appel de Paris considérait que les conditions d'engagement de la responsabilité extracontractuelle des sociétés *Apple* vis-à-vis des salariés n'étaient pas réunies. Notamment, elle affirmait qu'il n'était pas démontré l'existence d'un lien de causalité entre le comportement reproché aux sociétés *Apple* et la déconfiture de l'employeur.

## La décision, son analyse et sa portée

Les arrêts commentés se décomposent en : 1) une nouvelle application restrictive du coemploi *sociétaire*, cette fois en dehors d'une situation de groupe ; 2) l'affirmation par la cour de cassation de son exigence sur le lien de causalité en cas de recherche de la responsabilité extracontractuelle du tiers au contrat de travail. La chambre sociale rejette donc le pourvoi formé par les salariés et confirme la mise hors de cause des sociétés *Apple*. Celles-ci ne sont ni coemployeuses, ni fautives au sens de l'article 1240 du code civil dans des conditions permettant d'engager leur responsabilité vis-à-vis des salariés.

### • La confirmation : une nouvelle application restrictive du coemploi sociétaire

La particularité de la situation d'espèce tenait à l'absence de lien de groupe entre les différentes sociétés. *Apple* n'était pas la société mère, ou une autre qualification analogue, de l'employeur des salariés. Seul un contrat de distribution commerciale, certes particulièrement intrusif et strict, avait été conclu entre les différentes personnes morales impliquées. Dans ses derniers arrêts de principe, la cour de cassation a recentré la définition du coemploi *sociétaire* autour de la situation de groupe. L'arrêt *AGC* en constitue une parfaite illustration : « *hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, 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 immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière* » (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 18-13.769, JSL n° 511, 12 janvier 2021, obs. J.-Phil. Lhernould, « *Consécration de la perte totale d'autonomie de la filiale comme critère du coemploi* »). La référence au groupe de sociétés est omniprésente. Elle est naturelle dès lors que l'immense majorité des situations susceptibles d'être qualifiées de coemploi *sociétaire* se place dans cette configuration. La relation société (grand-)mère-filiale est le terrain privilégié d'expression du coemploi *sociétaire*.

Pour autant, l'absence de liens de groupe entre les protagonistes exclut-elle, par principe, le coemploi *sociétaire* ? Une réponse négative s'impose, comme le démontrent les arrêts rendus par la cour de cassation le 29 septembre 2021. Sans s'épancher sur le sujet, elle affirme simplement que la cour d'appel de Paris « *a fait ressortir l'absence d'immixtion permanente dans la gestion économique et sociale de la société [employeur] conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière et a pu en déduire que les sociétés [Apple] n'avaient pas la qualité de coemployeurs* ». Cette application de la définition de l'arrêt AGC en dehors du groupe de société ne constitue nullement une surprise. La cour de cassation avait déjà eu l'occasion de retenir une situation de coemploi *sociétaire*, par exemple, entre deux époux (Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-24.025). Certains auteurs plaident en faveur de son extension aux relations sociétaires nouées dans le cadre de réseaux : « *le co-emploi [est] donc de nature à s'étendre non seulement aux groupes de sociétés, mais aussi aux réseaux d'entreprises dont le développement favorise celui des nouvelles formes de travail et de mobilisation des travailleurs complexifiant ainsi la détermination de l'employeur* (M. Lafargue, « Au cœur de paradoxes, le coemploi », JCPS n° 29, 24 juill. 2018, 1253). Le contrat de distribution, à l'instar des liens entretenus par une société tête de réseau avec ses fournisseurs/sous-traitants, permet l'exercice d'une domination économique susceptible d'abus.

Une fois la possibilité d'un coemploi *sociétaire* reconnue au regard de la situation d'espèce, il restait à la cour de cassation le soin de déterminer si l'employeur des salariés avait perdu « *toute autonomie d'action* » du fait de la conclusion avec les sociétés *Apple* du contrat de distribution litigieux. La réponse est négative, la cour régulatrice confirmant le constat de la cour d'appel de Paris. Elle relève plusieurs éléments : 1) l'existence de dirigeants distincts ; 2) l'exercice par l'employeur d'une activité économique étrangère au contrat de distribution ; 3) une clientèle propre de l'employeur ; 4) une « *autonomie de gestion économique* » de l'employeur ; 5) une gestion « *autonome* » de son personnel par l'employeur. Au regard de ces faits, la solution relevait de l'évidence. La situation d'espèce ne correspondait en rien à un abus de personnalité morale qui constitue, notamment depuis l'arrêt AGC, le véritable fondement juridique du coemploi *sociétaire* (*Rappr.* G. Auzero, « Le coemploi bouge encore ! », SSL n° 1936, 11 janv. 2021). Finalement, l'employeur n'était en rien une simple « *marionnette* » (L. Gamet, « Nouvelle définition du coemploi », LEDICO 2021, n° 1, p. 6), un « *employeur de façade* » (Y. Pagnerre, « Le reflux du coemploi, toujours vivant mais un peu plus mort », JCPS n° 4, 26 janv. 2021, 1019) ou un « *être inerte sans mouvement propre* » (D. Jacotot, « Les éléments caractérisant le coemploi redéfinis », rev. proc. coll. 2021, n° 1, comm. 14).

Si elle ne surprend pas, la solution interroge. Est-il encore envisageable qu'une « *perte totale d'autonomie d'action* » d'une société dominée soit qualifiée en dehors d'un groupe de sociétés ? Au regard de la rigueur imposée par la cour de cassation sur la définition du coemploi *sociétaire* (V. Encore. Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-16.918) et suivie par de nombreuses cours d'appel depuis l'arrêt AGC (V. par ex. CA Colmar, 27 juill. 2021, n° 18/01581 ; CA Nancy, 27 mai 2021, n° 20/00027) dans le cadre de relations intragroupes, il est permis d'en douter. Dans un arrêt du 27 mai 2021, la cour d'appel de Rouen accepte pourtant de qualifier une situation de coemploi *sociétaire* au regard des liens (trop) étroits unissant deux associations (CA Rouen, 27 mai 2021, n° 18/04264). Il pourrait en être de même lorsque, par exemple, une relation entre un donneur d'ordre et un sous-traitant relève d'une anomalie manifeste. Si cela n'était pas le cas dans le cadre de l'exécution du contrat de distribution liant les sociétés *Apple* à l'employeur, une telle situation est susceptible d'exister et de donner lieu à un contentieux mené par des salariés soucieux de trouver un débiteur solvable. Dans cette hypothèse, le coemploi *sociétaire* devrait s'imposer sans que l'absence de situation de groupe ne constitue un critère pertinent d'exclusion.

De prochains arrêts permettront certainement d'y voir plus clair afin de déterminer si le coemploi *sociétaire* peut être mobilisé pour régir les dérives constatées au sein de (certains) réseaux de sociétés. Dans l'attente, la cour de cassation

était saisie d'une autre question. Concernant la responsabilité extracontractuelle de la société dominante du fait de son supposé comportement fautif, elle lui donne l'occasion d'affirmer son exigence quant à la preuve de la causalité avec la « déconfiture » de la société employeuse.

- **L'exigence : la preuve de la causalité du comportement fautif**

La responsabilisation des sociétés dominantes, qu'elles soient à la tête d'un groupe ou d'un réseau d'entreprises, ne se cantonne pas au coemploi *sociétaire*. À l'occasion des arrêts *Sofarec*, la chambre sociale de la cour de cassation a confirmé (V. déjà. Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 05-21.239 ; Cass. soc., 28 sept. 2010, n° 09-41.243) que la voie de la responsabilité extracontractuelle était ouverte aux salariés pour atteindre un tiers au contrat de travail : « *ayant constaté que la société [dominante] avait pris des décisions dommageables pour la société [dominée], qui avaient aggravé la situation économique difficile de celle-ci, ne répondaient à aucune utilité pour elle et n'étaient profitables qu'à son actionnaire unique, la cour d'appel a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que ces sociétés avaient, par leur faute et légèreté blâmable, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résultée* » (Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.573 ; Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.470). Ce tiers est régulièrement la société dominante du groupe de sociétés auquel appartient l'employeur. Il peut également s'agir d'un établissement bancaire ou, comme en l'espèce, d'un donneur d'ordre au sein d'un réseau de sociétés. La tendance s'est confirmée (V. par ex. Cass. com., 2 juin 2015, n° 13-24.714 ; Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881 et a. ; Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-18.621 ; Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-25.873 à 16-25.883). La multiplication des arrêts d'appel rendus sur ce sujet (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 Amiens, 28 juin 2016, n° 16/02339 et a. ; CA Agen, 10 avr. 2018, n° 16/00698) démontre l'appétit des salariés licenciés pour cette action judiciaire dont la motivation n'est pas (toujours) uniquement financière. Il peut également s'agir de chercher à engager la responsabilité du « *vrai responsable* » (Q. Chatelier, « *La faute de l'employeur à l'épreuve de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité* », JCP S n° 48, 1<sup>er</sup> déc. 2020, 3093), d'en faire une question de principe certainement compréhensible.

Juridiquement, l'action des salariés à l'encontre d'un tiers fautif est fondée sur le droit *commun* de la responsabilité extracontractuelle. À savoir l'article 1240 du code civil selon lequel « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* ». Classiquement, les conditions d'engagement de la responsabilité résultant de cet article sont au nombre de trois : 1) une faute ; 2) un préjudice ; 3) un lien de causalité. Loin de constituer des formalités, celles-ci pourraient limiter considérablement la portée de l'opportunité contentieuse ouverte par la cour de cassation. Les juges semblent, tout à fait légitimement, déterminés à appliquer avec rigueur les exigences légales. Il ne peut être question d'engager la responsabilité extracontractuelle de tout tiers au contrat de travail dès lors que l'employeur connaît des difficultés économiques conduisant, par exemple, à sa liquidation judiciaire. Les inquiétudes exprimées par le professeur Loiseau, parlant d'un « *risque [ ] présent, latent et passivement nocif* » (G. Loiseau, « *La responsabilité des tiers du fait de licenciements pour motif économique* », JCP S n° 30, 28 juill. 2015, 1278), pourraient ainsi être (en partie) apaisées.

Les arrêts commentés s'inscrivent ainsi dans une démarche jurisprudentielle d'ensemble destinée à circonscrire la responsabilité extracontractuelle du tiers au contrat de travail dans de strictes frontières. Ils font suite à un autre arrêt rendu en 2021 (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 18-23.535) affirmant que les préjudices des salariés au titre de la perte d'emploi et de « *la perte de chance de retour à l'emploi* » sont réparés par le versement d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En conséquence, la société dominante ne peut être condamnée à les réparer. Le principe cardinal de la réparation intégrale s'y oppose (V. sur cet

arrêt. G. Loiseau, « *La responsabilité extracontractuelle : un tigre de papier dans l'arène des licenciements économiques* », SSL n° 1944, 8 mars 2021). Si l'éventualité d'un préjudice réparable n'est (heureusement) pas écartée, la position de la cour de cassation atténuée l'attrait financier de l'action en responsabilité extracontractuelle à l'encontre d'un tiers au contrat de travail.

Les arrêts commentés accentuent ce constat. Délaissant la question du préjudice, ils se concentrent sur une autre condition d'engagement de la responsabilité sur le fondement de l'article 1240 du code civil : le lien de causalité. Moins au cœur de l'attention que la définition du comportement fautif ou du préjudice réparable, il n'en constitue pas moins un enjeu majeur pour fixer les frontières de la responsabilité extracontractuelle du tiers au contrat de travail. Jusqu'à présent, la cour de cassation n'avait pas eu l'occasion de se prononcer clairement sur ce point. Des cours d'appel affichaient déjà leur exigence en rejetant des demandes portées par des salariés, motif pris d'un défaut de causalité entre le comportement du tiers et le préjudice : « *[le salarié] ne justifie pas plus [ ] du lien de causalité entre cette faute, non établie, et la perte de son emploi subie* » (CA Versailles, 15 oct. 2020, n° 18/05168 et a. ; V. égal. CA Paris, 9 sept. 2020, n° 17/12106 ; CA Caen, 27 juin 2019, n° 16/01108 ; CA Paris, 14 avr. 2015, n° 14/02820).

La cour de cassation, dans ses arrêts du 29 septembre 2021, confirme cette jurisprudence rigoureuse. La conclusion est sans appel : « *l'existence d'un lien de causalité entre la stratégie commerciale adoptée par les sociétés incriminées et la déconfiture [de l'employeur] n'ét[ant] pas établie, la cour d'appel a pu décider que les conditions de la mise en œuvre de la responsabilité extracontractuelle des sociétés [Apple] n'étaient pas réunies* ». Afin de décorrélérer le supposé comportement fautif des sociétés *Apple* du préjudice subi par les salariés, la cour de cassation relève trois éléments majeurs : 1) l'augmentation globale du nombre de magasins soumis aux mêmes exigences que l'employeur « *et ce, parallèlement à l'ouverture des magasins Apple store incriminés* » ; 2) l'absence de données précises sur les résultats économiques des magasins situés dans des villes n'ayant pas connu l'ouverture d'un *Apple store* ; 3) le rachat par l'employeur d'un autre groupe de sociétés peu de temps avant sa déconfiture, sans que les salariés n'apportent d'éléments sur les conséquences économiques de cette opération sociétaire. Les arrêts commentés en tirent un constat : l'ouverture par les sociétés *Apple* de magasins propres distribuant les produits de la marque, ainsi que les conditions posées dans le contrat de distribution, n'ont pas causé la liquidation judiciaire de l'employeur. Du moins, cela n'est pas démontré. La solution factuelle n'appelle pas à plus de commentaires. Il s'agissait pour les juges d'analyser des données économiques et de tenter de saisir les liens causals entre plusieurs événements et décisions prises par les acteurs du dossier. La conclusion de la cour de cassation, contestable par principe, a néanmoins le mérite de l'argumentation.

En droit, et malgré l'absence (surprenante) de publication des arrêts au bulletin, il semble qu'un message soit passé aux justiciables. Les salariés licenciés pour motif économique doivent démontrer que la faute du tiers au contrat de travail a causé le préjudice qu'ils estiment avoir subi. La cour de cassation n'entend pas mettre de côté, ou apprécier avec souplesse, cette condition légale d'engagement de la responsabilité extracontractuelle. Loin de la « *conception extensive du lien de causalité* » (S. Ranc, « *Organisations sociétaires et droit du travail* », dir. G. Auzero, LexisNexis 2019, p. 295) qui avait été décriée par plusieurs auteurs (V. égal. G. Loiseau, « *La responsabilité extracontractuelle : un tigre de papier dans l'arène des licenciements économiques* », SSL n° 1944, 8 mars 2021). À nouveau, il est possible de s'en réjouir tant les principes fondateurs de l'article 1240 du code civil, dont fait partie le lien de causalité, sont nécessaires. Leur dénaturation, incontestablement, ne constituerait pas un « *progrès du droit* » (G. Loiseau, « *La responsabilité des tiers du fait de licenciements pour motif économique* », JCPS n° 30, 28 juill. 2015, 1278). Un constat risque de s'imposer : une exigence véritable quant à la causalité de la faute du tiers au contrat de travail avec le préjudice subi par les salariés écartera régulièrement, comme en l'espèce, sa responsabilité extracontractuelle.

**Conclusion.** L'article 1240 du code civil peut beaucoup, mais pas tout. Pour responsabiliser le tiers au contrat de travail abusant de son pouvoir de domination, qu'il s'agisse d'une société mère ou d'une tête de réseau, la responsabilité



extracontractuelle ne doit pas constituer *l'alpha* et *l'oméga* de toute réflexion. Elle doit rester dans son rôle : indemniser un préjudice subi du fait d'un comportement fautif. À défaut, elle perd son sens. Il s'agit d'un instrument juridique permettant la réparation et non la punition. Ce dernier objectif n'est pas illégitime pour sanctionner certaines sociétés dominantes abusives. Le droit civil pourrait offrir un nouvel outil : l'amende civile. Dans le « *projet de réforme de la responsabilité civile* » présenté le 13 mars 2017, il est prévu que « *lorsque l'auteur du dommage a délibérément commis une faute en vue d'obtenir un gain ou une économie, le juge peut le condamner, à la demande de la victime ou du ministère public et par une décision spécialement motivée, au paiement d'une amende civile* ». La lutte contre les « *fautes lucratives* » (V. sur ce sujet. B. Receveur, « *De quelques spéculations sur l'amende civile en pays sociétaire* », Hebdo édition affaires 2020, n° 658) pourrait à terme entrer dans une nouvelle ère, respectueuse des principes fondateurs de la responsabilité extracontractuelle. Il appartient désormais au législateur de se saisir de cette ambition. Son empressement est, *a minima*, tout à fait relatif.

« Sur le premier moyen des pourvois principaux des salariés, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

8. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande tendant à voir constater la qualité de coemployeurs des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, et, en conséquence, de les débouter de leurs demandes en annulation de leur licenciement pour défaut de plan de sauvegarde de l'emploi et en condamnation des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International solidairement à leur verser une certaine somme à titre d'indemnité pour licenciement nul et une autre somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral, et, subsidiairement, de les débouter de leurs demandes en requalification de leur licenciement en licenciement dénué de cause réelle et sérieuse pour non-respect de l'obligation de reclassement et en condamnation des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International solidairement à leur verser une certaine somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une autre somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral, alors :

« 2°/ que, hors état de subordination, une société peut être considérée comme un coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre société, lorsqu'il existe entre elles, au-delà de l'état de domination économique que la liberté du marché 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 ; qu'en écartant la qualité de coemployeurs des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, cependant qu'elle constatait que la société Ebizcuss.com était tenue de commercialiser quasi-exclusivement leurs produits, aux prix fixés par elles, selon un taux de marge prédéfini, en des lieux choisis par celles-ci et dans des magasins meublés et agencés conformément à leurs standards, à l'aide de salariés formés spécifiquement pour les produits Apple et dont le nombre par point de vente était imposé par les fournisseurs, à peine de retrait du label de qualité du distributeur et de réduction significative de son taux de marge, mais également que les sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International imposaient les événements marketing que devait mener la société Ebizcuss.com, procédaient à des contrôles dans les établissements de celle-ci par le biais de clients mystères, réalisaient des audits sur le positionnement des produits dans les vitrines, voire donnaient directement à l'employeur des directives sur ce dernier point, contrôlaient le degré de formation des vendeurs et les résultats des magasins, ce qui pouvait également avoir des conséquences sur le taux de marge des appareils qui pouvait être significativement diminué, ce dont il résultait une immixtion anormale des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International dans la gestion économique et sociale que la société Ebizcuss.com, qui se trouvait dépourvue d'autonomie décisionnelle en matière économique et sociale, ce qui commandait la qualification de coemployeurs de ces sociétés, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3<sup>o</sup>/ que, pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a encore relevé que « le fait que la société Ebizcuss.com avait développé une activité autre que celle de revendeur des produits Apple, ses catalogues révélant la commercialisation de matériel informatique d'une autre marque (Sony Vaio) et l'appelant ne contestant pas l'existence de produits de sa propre marque sous le nom « Energy », comprenant des composants et accessoires » et qu' « il apparaît donc que la société Ebizcuss.com ne dépendait pas entièrement et anormalement des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, continuait de disposer d'une autonomie de gestion et d'une clientèle propre » ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'elle constatait elle-même que « les extraits du contrat en cause et son annexe 1 permettent de constater qu'au-delà du contrat de revendeur agréé, la société Ebizcuss.com a accepté des conditions supplémentaires tenant à des critères d'admissibilité relativement aux sites d'implantation et portant aussi bien sur le lieu d'implantation des magasins que sur leur superficie, leur visibilité, leur agencement, l'enseigne mais aussi sur le fait que les unités centrales de la marque Apple devaient représenter en permanence au moins 75 % des unités centrales vendues, une interdiction d'exposer d'autres unités centrales étant prévue sauf pour des démonstrations d'interopérabilité, et les conditions dans lesquelles des accessoires de tiers pouvaient ou devaient être exposés », ce dont il résultait que cette commercialisation d'équipements tiers - qui devait demeurer sous-exposée et ne pouvait que rester marginale - ne remettait nullement en cause l'état de dépendance économique totale dans lequel se trouvait la société Ebizcuss.com vis-à-vis des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 1221-1 du code du travail. »

#### Motivation

#### Réponse de la Cour

9. La cour d'appel, qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que la société Ebizcuss.com avait conclu avec le groupe Apple un contrat de distribution et que les sociétés en cause avaient des dirigeants distincts, a relevé que la société Ebizcuss.com avait développé une activité autre que celle de revendeur des produits Apple, disposait d'une autonomie de gestion économique ainsi que d'une clientèle propre et gérât ses personnels de façon autonome. Elle a ainsi fait ressortir l'absence d'immixtion permanente dans la gestion économique et sociale de la société Ebizcuss.com conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière et a pu en déduire que les sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International n'avaient pas la qualité de coemployeurs.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

[...]

#### Enoncé des moyens

16. Par leur quatrième moyen, les salariés font grief aux arrêts de rejeter leurs demandes relatives à la responsabilité civile délictuelle des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, alors :

« 1<sup>o</sup>/ que commet une faute de nature à engager sa responsabilité extra-contractuelle, le tiers au contrat de travail qui, abusant de sa position dominante dans les rapports qu'il entretient avec l'employeur, participe à la déconfiture de celui-ci et, ainsi, à la disparition des emplois de l'entreprise ; que les salariés faisaient valoir, avec offre de preuve, que les sociétés Apple avaient mis en place des pratiques et des tarifs inéquitables tout en imposant de très lourdes contraintes sur l'employeur, notamment en lui imposant des prix supérieurs à ceux pratiqués dans les magasins de l'enseigne, en lui livrant les produits avec retard, contrairement aux magasins de l'enseigne qui bénéficiaient de facilités de livraison, en refusant à l'employeur d'implanter de nouveaux points de vente dans les villes où les sociétés Apple disposaient déjà d'une boutique de l'enseigne, ce qui constituait des manœuvres déloyales et un abus de position dominante ; qu'ils en déduisaient que les sociétés Apple avaient ainsi, dans leur seul intérêt, exploité l'état de dépendance économique de l'employeur en prenant des décisions ayant aggravé la situation économique de celui-ci, ce qui avait concouru à sa déconfiture et à la disparition de leurs emplois ; qu'en déniaient l'existence d'un lien de causalité entre la stratégie

commerciale adoptée par les sociétés Apple et la dégradation économique de la situation eBizcuss et donc avec le licenciement des salariés, tandis qu'il résultait de ses propres constatations sur le caractère « drastique » - et en réalité totalement anormal - des obligations et conditions commerciales imposées par les sociétés Apple que ces dernières avaient abusé de leur dépendance économique sur la société eBizcuss, contribuant ainsi de manière directe et déterminante à sa déconfiture et au licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil ;

2<sup>o</sup>/ que commet une faute de nature à engager sa responsabilité extra-contractuelle, le tiers au contrat de travail qui, abusant de sa position dominante dans les rapports qu'il entretient avec l'employeur, participe à la déconfiture de celui-ci et, ainsi, à la disparition des emplois de l'entreprise ; que les salariés faisaient valoir, avec offre de preuve, que les sociétés Apple avaient mis en place des pratiques et des tarifs inéquitables tout en imposant de très lourdes contraintes sur l'employeur, notamment en lui imposant des prix supérieurs à ceux pratiqués dans les magasins de l'enseigne, en lui livrant les produits avec retard, contrairement aux magasins de l'enseigne qui bénéficiaient de facilités de livraison, en refusant à l'employeur d'implanter de nouveaux points de vente dans les villes où les sociétés Apple disposaient déjà d'une boutique de l'enseigne, ce qui constituait des manœuvres déloyales et un abus de position dominante ; qu'ils en déduisaient que les sociétés Apple avaient ainsi, dans leur seul intérêt, exploité l'état de dépendance économique de l'employeur en prenant des décisions ayant aggravé la situation économique de celui-ci, ce qui avait concouru à sa déconfiture et à la disparition de leurs emplois ; qu'en s'abstenant dès lors de rechercher si les sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International n'avaient pas commis un abus de position dominante ou de dépendance économique dans leurs rapports avec la société Ebizcuss.com, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

3<sup>o</sup>/ qu'en déboutant les salariés de leurs demandes à ce titre, cependant qu'il résultait de ses propres constatations qu'était établie une corrélation entre l'ouverture des magasins « Apple Store » et la baisse de chiffres d'affaires des établissements « APR » de la société Ebizcuss.com implantés à Lyon et Paris, ce dont il résultait que les sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, en faisant directement concurrence à son propre revendeur, avait commis une faute ayant directement contribué à sa déconfiture et donc aux licenciements, la cour d'appel a derechef violé l'article 1382 du code civil ;

4<sup>o</sup>/ que le tiers au contrat de travail engage sa responsabilité civile quasi-délictuelle à l'égard des salariés dès lors que, par ses agissements, il a concouru à l'aggravation de la situation de leur employeur ; qu'en retenant dès lors, d'une part, que « la société Ebizcuss.com évoque avoir implanté des magasins dans plusieurs autres villes et régions, mais ne donne pas d'éléments sur les résultats de ces derniers, ni sur l'effet sur leurs résultats de l'ouverture des Apple Store », d'autre part, que « le rachat par la société Ebizcuss.com d'un groupe belge Mac Line n'est pas contesté, aucun des éléments versés aux débats ne met la cour en mesure d'apprécier la part des effets de cette décision sur la déconfiture de l'entreprise », la cour d'appel a subordonné l'engagement de la responsabilité des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International à la preuve d'une influence significative ou déterminante de leurs agissements sur la situation économique et financière de l'employeur, en violation de l'article 1382 du code civil. »

17. Par leur cinquième moyen, les salariés font grief aux arrêts de rejeter leurs demandes formées à l'encontre des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International et fondées sur le non-respect des dispositions des articles L. 420-1 à L. 420-5 du code de commerce, alors :

« 1<sup>o</sup>/ que commet une faute de nature à engager sa responsabilité extra-contractuelle, le tiers au contrat de travail qui, abusant de sa position dominante dans les rapports qu'il entretient avec l'employeur, participe à la déconfiture de celui-ci et, ainsi, à la disparition des emplois de l'entreprise ; que les salariés faisaient valoir, avec offre de preuve, que les sociétés Apple avaient mis en place des pratiques et des tarifs inéquitables tout en imposant de très lourdes contraintes sur l'employeur, notamment en lui imposant des prix supérieurs à ceux pratiqués dans les magasins de l'enseigne, en lui



livrant les produits avec retard, contrairement aux magasins de l'enseigne qui bénéficiaient de facilités de livraison, en refusant à l'employeur d'implanter de nouveaux points de vente dans les villes où les sociétés Apple disposaient déjà d'une boutique de l'enseigne, ce qui constituait des manœuvres déloyales et un abus de position dominante ; qu'ils en déduisaient que les sociétés Apple avaient ainsi, dans leur seul intérêt, exploité l'état de dépendance économique de l'employeur en prenant des décisions ayant aggravé la situation économique de celui-ci, ce qui avait concouru à sa déconfiture et à la disparition de leurs emplois ; qu'en déniaient l'existence d'un lien de causalité entre la stratégie commerciale adoptée par les sociétés Apple et la dégradation économique de la situation eBizcuss et donc avec le licenciement des salariés, tandis qu'il résultait de ses propres constatations sur le caractère « drastique » - et en réalité totalement anormal - des obligations et conditions commerciales imposées par les sociétés Apple que ces dernières avaient abusé de leur dépendance économique sur la société eBizcuss, contribuant ainsi de manière directe et déterminante à sa déconfiture et au licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil, ensemble les articles L. 420-1 à L. 420-5 du code de commerce ;

2<sup>o</sup>/ que commet une faute de nature à engager sa responsabilité extra-contractuelle, le tiers au contrat de travail qui, abusant de sa position dominante dans les rapports qu'il entretient avec l'employeur, participe à la déconfiture de celui-ci et, ainsi, à la disparition des emplois de l'entreprise ; que les salariés faisaient valoir, avec offre de preuve, que les sociétés Apple avaient mis en place des pratiques et des tarifs inéquitables tout en imposant de très lourdes contraintes sur l'employeur, notamment en lui imposant des prix supérieurs à ceux pratiqués dans les magasins de l'enseigne, en lui livrant les produits avec retard, contrairement aux magasins de l'enseigne qui bénéficiaient de facilités de livraison, en refusant à l'employeur d'implanter de nouveaux points de vente dans les villes où les sociétés Apple disposaient déjà d'une boutique de l'enseigne, ce qui constituait des manœuvres déloyales et un abus de position dominante ; qu'ils en déduisaient que les sociétés Apple avaient ainsi, dans leur seul intérêt, exploité l'état de dépendance économique de l'employeur en prenant des décisions ayant aggravé la situation économique de celui-ci, ce qui avait concouru à sa déconfiture et à la disparition de leurs emplois ; qu'en s'abstenant dès lors de rechercher si les sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International n'avaient pas commis un abus de position dominante ou de dépendance économique dans leurs rapports avec la société Ebizcuss.com, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1382 du code civil, ensemble les articles L. 420-1 à L. 420-5 du code de commerce ;

3<sup>o</sup>/ qu'en déboutant les salariés de leurs demandes à ce titre, cependant qu'il résultait de ses propres constatations qu'était établie une corrélation entre l'ouverture des magasins « Apple Store » et la baisse de chiffres d'affaires des établissements « APR » de la société Ebizcuss.com implantés à Lyon et Paris, ce dont il résultait que les sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International, en faisant directement concurrence à son propre revendeur, avait commis une faute ayant directement contribué à sa déconfiture et donc aux licenciements, la cour d'appel a derechef violé l'article 1382 du code civil, ensemble les articles L. 420-1 à L. 420-5 du code de commerce ;

4<sup>o</sup>/ que le tiers au contrat de travail engage sa responsabilité civile quasi-délictuelle à l'égard des salariés dès lors que, par ses agissements, il a concouru à l'aggravation de la situation de leur employeur ; qu'en retenant dès lors, d'une part, que « la société Ebizcuss.com évoque avoir implanté des magasins dans plusieurs autres villes et régions, mais ne donne pas d'éléments sur les résultats de ces derniers, ni sur l'effet sur leurs résultats de l'ouverture des Apple Store », d'autre part, que « le rachat par la société Ebizcuss.com d'un groupe belge Mac Line n'est pas contesté, aucun des éléments versés aux débats ne met la cour en mesure d'apprécier la part des effets de cette décision sur la déconfiture de l'entreprise », la cour d'appel a subordonné l'engagement de la responsabilité des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International à la preuve d'une influence significative ou déterminante de leurs agissements sur la situation économique et financière de l'employeur, en violation de l'article 1382 du code civil, ensemble les articles L. 420-1 à L. 420-5 du code de commerce. »

Motivation

## Réponse de la Cour

18. La cour d'appel, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, et procédant aux recherches qui lui avaient été demandées, a constaté que la réalité des faveurs consenties aux magasins « Apple store » au détriment de la société Ebizcuss.com ne résultait que des affirmations du responsable de celle-ci. Elle a retenu qu'il n'était pas contesté une augmentation du nombre d'établissements de type APR soumis aux mêmes impératifs que ceux de la société Ebizcuss.com, et ce parallèlement à l'ouverture des magasins « Apple store » incriminés.

19. La cour d'appel a également relevé que si une étude produite par les salariés faisait état d'une baisse de la valorisation boursière de leur employeur entre 2007 et 2011 et d'une corrélation entre l'ouverture des magasins « Apple store » et la baisse du chiffre d'affaires des établissements APR de la société Ebizcuss.com, celle-ci ne concernait que les seuls magasins de Lyon et Paris et qu'aucun élément n'était donné sur les résultats de ses magasins implantés dans plusieurs autres villes et régions.

20. Elle a enfin constaté qu'avant sa déconfiture la société Ebizcuss.com avait racheté le groupe Mac Line et qu'aucun élément n'était versé aux débats la mettant en mesure d'apprécier les effets de cette décision sur la dégradation de la situation économique de la société.

21. En l'état de ces constatations, dont elle a déduit que l'existence d'un lien de causalité entre la stratégie commerciale adoptée par les sociétés incriminées et la déconfiture de la société Ebizcuss.com n'était pas établie, la cour d'appel a pu décider que les conditions de mise en œuvre de la responsabilité extra-contractuelle des sociétés Apple France, Apple Sales International et Apple Distribution International n'étaient pas réunies.

22. Les moyens ne sont donc pas fondés. »