

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 avril 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 448 F-D

Pourvoi n° U 20-19.302

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 6 AVRIL 2022

M. [R] [Y], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° U 20-19.302 contre l'arrêt rendu le 23 janvier 2020 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale section A), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Tecta, société anonyme, dont le siège est [Adresse 3],

2°/ à la société Rosenberger Industrie GmbH,

3°/ à la société Rosenberger GmbH,

ayant toutes deux leur siège [Adresse 2] (Allemagne),

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de Me Haas, avocat de M. [Y], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Tecta et des sociétés Rosenberger Industrie GmbH et Rosenberger GmbH, après débats en l'audience publique du 15 février 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 23 janvier 2020) et les productions, la société Tecta a informé ses salariés, le 25 janvier 2016, de la cessation totale et définitive de son activité, de sa fermeture en raison de difficultés économiques et de la suppression de tous les postes de travail de l'entreprise.

2. M. [Y] a été licencié pour motif économique le 1er mars 2016. Il a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de cette mesure et de diverses demandes dirigées contre son employeur et contre trois sociétés de droit allemand faisant partie du même groupe.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors :

« 1°/ que lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, la cessation d'activité motivant un licenciement économique s'apprécie au niveau du groupe, dans la limite du secteur d'activité auquel elle appartient ; qu'en déduisant l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement de la cessation totale et définitive de l'activité de la société Tecta, en refusant de prendre en considération la poursuite par une autre société du groupe d'une activité de même nature avec certains des moyens de production de la société Tecta, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°/ que le licenciement motivé par la cessation d'activité de l'entreprise est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque cette cessation est imputable, au moins pour partie, à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur ; qu'en considérant que les fautes invoquées par les salariés, fussent-elles caractérisées, n'étaient pas de nature à priver leur licenciement de cause réelle et sérieuse au motif que celles-ci étaient imputables à d'autres sociétés du groupe, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la passivité de l'employeur, qui s'était laissé dépouiller de ses clients et moyens de production par les autres sociétés du groupe et avait cessé son activité dans le seul intérêt du groupe, ne caractérisait pas une faute ou une légèreté blâmable de sa part, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

3°/ que le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de motif dubitatif ; qu'en affirmant que l'embauche imprudente, au regard de la situation de l'entreprise, de cinquante-sept salariés entre 2010 et 2015 ne caractérisait ni

une faute ni une légèreté blâmable de l'employeur au motif que lesdites embauches avaient pu avoir lieu pour remplacer des salariés ayant quitté l'entreprise, sans augmentation disproportionnée de l'effectif de l'entreprise, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif dubitatif, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

4. La cessation d'activité complète et définitive de l'entreprise constitue en soi un motif économique de licenciement, sans qu'il soit nécessaire de rechercher la cause de cette cessation d'activité quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur.

5. La cour d'appel a d'abord constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que, même si certains moyens de production de l'entreprise avaient servi à la poursuite d'une activité de même nature par une des sociétés du groupe dont elle faisait partie, l'employeur avait, à l'époque des licenciements, cessé totalement et définitivement toute activité, que l'ensemble de son personnel avait été licencié et que ses locaux avaient été loués à des tiers.

6. Ayant ensuite retenu, d'une part, que les embauches dont le salarié se prévalait étaient impropres à caractériser une faute de son employeur compte tenu de l'absence d'augmentation disproportionnée de l'effectif de l'entreprise et, d'autre part, que les autres comportements invoqués par lui n'étaient pas imputables à ce même employeur mais à des tiers, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, en a exactement déduit que la cause économique des licenciements était établie.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre de la garantie d'emploi, alors « que le tiers à un contrat peut invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel dès lors qu'il lui a causé un dommage ; qu'en relevant, pour débouter les salariés de leur demande de dommages-intérêts au titre du non-respect par l'employeur de la garantie d'emploi, que leur contrat de travail ne comporte aucune clause de garantie d'emploi et qu'ils sont des tiers vis-à-vis de la convention conclue en 2013 entre la région Alsace et la société Tecta de sorte qu'ils ne peuvent pas se prévaloir de ses dispositions, quand il lui appartenait de rechercher si la méconnaissance par l'employeur de cette convention était caractérisée et à l'origine d'un préjudice pour le salarié, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article 1382, devenu 1240, du code civil. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 1199 et 1240 du code civil :

9. Le tiers à un contrat peut invoquer, sur le fondement délictuel, un manquement contractuel dès lors que ce manquement lui a été dommageable.

10. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre du non respect de la garantie d'emploi contenue dans la convention conclue en 2013 entre son employeur et la région Alsace, l'arrêt retient que son contrat de travail ne comporte aucune clause de garantie d'emploi et qu'il est un tiers à cette convention.

11. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur s'était engagé dans le cadre de cette convention à poursuivre son activité sur le territoire alsacien jusqu'à la réalisation complète du programme et pendant la période obligatoire du maintien des embauches et des investissements, soit trois ans, sans rechercher si la méconnaissance par

l'employeur de cet engagement était caractérisé et à l'origine d'un préjudice pour le salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes au titre de la garantie d'emploi, en ce qu'il le condamne aux dépens et le déboute de ses demandes formées au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 23 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

REMET sur ces points l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne les sociétés Tecta, Rosenberger Industrie et Rosenberger aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par les sociétés Tecta, Rosenberger Industrie et Rosenberger et condamne la société Tecta à payer à M. [Y] la somme de 1 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six avril deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. [Y]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [Y] font grief à l'arrêt attaqué de L'AVOIR débouté de l'ensemble de ses demandes ;

ALORS, 1°), QUE lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, la cessation d'activité motivant un licenciement économique s'apprécie au niveau du groupe, dans la limite du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise ; qu'en déduisant l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement de la cessation totale et définitive de l'activité de la société Tecta, en refusant de prendre en considération la poursuite par une autre société du groupe d'une activité de même nature avec certains des moyens de production de la société Tecta, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS, 2°), QUE le licenciement motivé par la cessation d'activité de l'entreprise est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque cette cessation est imputable, au moins pour partie, à la faute ou à la légèreté blâmable de l'employeur ; qu'en considérant que les fautes invoquées par le salarié, fussent-elles caractérisées, n'étaient pas de nature à priver leur licenciement de cause réelle et sérieuse au motif que celles-ci étaient imputables à d'autres sociétés du groupe, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la passivité de l'employeur, qui s'était laissé dépouiller de ses clients et moyens de production par les autres sociétés du groupe et avait cessé son activité dans le seul intérêt du groupe, ne caractérisait pas une faute ou une légèreté blâmable de sa part, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS, 3°), QUE le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de motif dubitatif ; qu'en affirmant que l'embauche imprudente, au regard de la situation de l'entreprise, de 57 salariés entre 2010 et 2015 ne caractérisait ni une faute ni une légèreté blâmable de l'employeur au motif que lesdites embauches avaient pu avoir lieu pour remplacer

des salariés ayant quitté l'entreprise, sans augmentation disproportionnée de l'effectif de l'entreprise, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif dubitatif, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

M. [Y] fait grief à l'arrêt attaqué de L'AVOIR débouté de sa demande au titre de la garantie d'emploi ;

ALORS QUE le tiers à un contrat peut invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel dès lors que ce manquement lui a causé un dommage ; qu'en relevant, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre du non-respect par l'employeur de la garantie d'emploi, que son contrat de travail ne comporte aucune clause de garantie d'emploi et qu'il est un tiers vis-à-vis de la convention conclue en 2013 entre la région Alsace et la société Tecta de sorte qu'il ne peut pas se prévaloir de ses dispositions, quand il lui appartenait de rechercher si la méconnaissance par l'employeur de cette convention était caractérisée et à l'origine d'un préjudice pour le salarié, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article 1382, devenu 1240, du code civil.