

21 avril 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-17.496

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00538

## Titres et sommaires

POUVOIRS DES JUGES - Applications diverses - Contrat de travail - Société en liquidation judiciaire - Cession ultérieure d'éléments d'actif - Cession réalisant le transfert d'une entité économique autonome - Appréciation - Office du juge - Effets - Transfert de plein droit des contrats de travail - Détermination

En l'absence de toute cession d'éléments d'actifs de la société en liquidation judiciaire à la date à laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement d'un salarié protégé, il appartient à la juridiction judiciaire d'apprécier si la cession ultérieure d'éléments d'actifs autorisée par le juge-commissaire ne constitue pas la cession d'un ensemble d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité qui poursuit un objectif propre, emportant de plein droit le transfert des contrats de travail des salariés affectés à cette entité économique autonome, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail, et rendant sans effet le licenciement prononcé, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement d'un salarié protégé, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs. Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui, ayant relevé que la contestation portait sur le non-respect du principe du transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique autonome, intervenue après la notification du licenciement autorisé par l'inspecteur du travail, déclare recevable l'action engagée par les salariés protégés devant la juridiction prud'homale aux fins de condamnation du cessionnaire au paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive de leur contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Licenciement - Licenciement autorisé d'un salarié protégé - Cession ultérieure d'une entité économique autonome - Demande tendant à la poursuite du contrat de travail - Principe du transfert des contrats - Mise en cause du cessionnaire - Recevabilité - Portée

SEPARATION DES POUVOIRS - Contrat de travail - Licenciement - Salarié protégé - Autorisation administrative - Bien-fondé de la décision de l'inspecteur du travail - Limites - Cession ultérieure d'une entité économique autorisée par le juge-commissaire - Transfert de plein droit des contrats de travail - Appréciation - Compétence du juge prud'homal - Détermination - Portée

## Texte de la décision

Entête

CDS

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 21 avril 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 538 FS-B  
sur la 2de branche du 1er moyen

Pourvoi n° F 20-17.496

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 21 AVRIL 2022

La société Lebronze Alloys, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 11], ayant un établissement secondaire situé [Adresse 4], a formé le pourvoi n° F 20-17.496 contre l'arrêt rendu le 12 mars 2020 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale, section 2), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [H] [C], domicilié [Adresse 5],

2°/ au syndicat [Adresse 6], dont le siège est [Adresse 3],

3°/ à la société MJA, société d'exercice libéral à forme anonyme, dont le siège est [Adresse 1], prise en la personne de Mme [F] [U], en qualité de liquidateur judiciaire de la société [Adresse 10],

4°/ à l'UNEDIC, délégation AGS-CGEA Ile-de-France Ouest, dont le siège est [Adresse 2],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Lebronze Alloys, de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. [C] et du syndicat [Adresse 6], de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de la société MJA, ès qualités, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 9 mars 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, Agostini, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, Mme Ollivier, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nancy, 12 mars 2020) et les productions, M. [C] a été engagé le 17 décembre 1993 par la société [Adresse 10], laquelle a été placée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce du 1er juin 2015, avec maintien de l'activité jusqu'au 5 juin 2015, la société MJA, prise en la personne de Mme [U] étant désignée en qualité de liquidateur.
2. Un accord majoritaire portant des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu le 16 juin 2015 et validé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi le 18 juin 2015. M. [C] a été licencié pour motif économique le 15 juillet 2015, après autorisation de l'inspecteur du travail.
3. Par ordonnance du 19 août 2015, le juge commissaire a autorisé la reprise de l'activité du site industriel de [Localité 7] par la société [Adresse 8], aux droits de laquelle vient la société Lebronze Alloys (la société).
4. Après avoir vainement demandé sa réembauche auprès de la société Lebronze Alloys, le salarié et le syndicat [Adresse 6] ont saisi la juridiction prud'homale le 12 juin 2017, afin de voir dire le licenciement dépourvu d'effet en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail et obtenir condamnation de la société Lebronze Alloys au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif ou, subsidiairement, leur fixation au passif de la société [Adresse 10].

## Moyens

### Examen des moyens

Sur la première branche du premier moyen et les deuxième et quatrième moyens, ci-après annexés

## Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

6. La société Lebronze Alloys fait grief à l'arrêt de déclarer le salarié et le syndicat [Adresse 6] recevables en leurs actions et de la condamner à payer au salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail et au syndicat des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, alors « que le bien fondé du licenciement d'un salarié protégé intervenu en vertu d'une autorisation administrative définitive ne peut être remis en cause devant le juge judiciaire ; qu'en l'espèce, il était constant que M. [C], salarié protégé, avait été licencié après autorisation de l'inspecteur du travail ; que la société Lebronze Alloys avait fait valoir, tant en première instance qu'en appel, qu'il ne pouvait donc, sans heurter le principe de séparation des pouvoirs, solliciter des dommages-et-intérêts pour licenciement abusif au prétexte que son contrat de travail aurait dû être transféré à la société Lebronze Alloys, élément dont il avait au demeurant eu connaissance dans le délai de recours contre l'autorisation de licenciement ; qu'en jugeant la demande du salarié recevable et en lui accordant des dommages et intérêts pour rupture abusive, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III, ensemble le principe de séparation des pouvoirs. »

## Motivation

Réponse de la Cour

7. En l'absence de toute cession d'éléments d'actifs de la société en liquidation judiciaire à la date à laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement d'un salarié protégé, il appartient à la juridiction judiciaire d'apprécier si la cession ultérieure d'éléments d'actifs autorisée par le juge-commissaire ne constitue pas la cession d'un ensemble d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité qui poursuit un objectif propre, emportant de plein droit le transfert des contrats de travail des salariés affectés à cette entité économique autonome, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail, et rendant sans effet le licenciement prononcé, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement d'un salarié protégé, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs.

8. La cour d'appel, qui a relevé que la contestation ne portait pas sur la régularité de la procédure de licenciement, la recherche d'un repreneur et le bien-fondé de la décision rendue par l'inspecteur du travail devenue définitive, mais, à titre principal, sur le non-respect du principe du transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique autonome, intervenue après la notification du licenciement autorisé par l'inspecteur du travail et, à titre subsidiaire, sur la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire dans le cadre de la même opération, a légalement justifié sa décision.

## Moyens

Sur le troisième moyen

Énoncé du moyen

9. La société Lebronze Alloys fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'aux termes de l'article L. 1235-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cas de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci ; que ce délai est applicable lorsque le salarié conteste la régularité ou la validité de son licenciement pour motif économique intervenu dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif en prétendant que son contrat de travail aurait dû être transféré à un autre employeur sur le fondement de l'article L. 1224-1 du code du travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

## Motivation

Réponse de la Cour

10. Le délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 24 septembre 2017, qui court à compter de la notification du licenciement, concerne les contestations, de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telles les contestations fondées sur l'article L. 1233-58 II, alinéa 5, du code du travail.

11. Ce délai n'est pas applicable aux actions, relevant de la compétence du juge judiciaire, exercées par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome, lesquelles sont soumises à la prescription biennale prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

12. Ayant constaté que les salariés avaient saisi la juridiction prud'homale d'une action fondée sur l'article L. 1224-1 du code du travail, étrangère à toute contestation afférente à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et non susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, la cour d'appel en a exactement déduit que la prescription applicable était celle prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lebronze Alloys aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par la société MJA, en qualité de liquidateur judiciaire de la société [Adresse 10] et par la société Lebronze Alloys, et condamne cette dernière à payer à M. [C] et au syndicat [Adresse 6] la somme de 150 euros à chacun ;

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

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Lebronze Alloys

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré le salarié et le syndicat [Adresse 6] recevables en leurs actions, d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys à payer au salarié des dommages-et-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail et au syndicat des dommages-et-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, outre une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile à chacun, et d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys aux dépens,

AUX MOTIFS QUE « Sur l'exception d'incompétence : Attendu qu'aux termes de l'article 74 du code de procédure civile "les exceptions doivent, à peine d'irrecevabilité, être soulevées simultanément et avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir ; il en est ainsi alors même que les règles invoquées au soutien de l'exception seraient d'ordre public" ; Attendu qu'en l'espèce, la partie intimée conclut à l'irrecevabilité des demandes formées par les appelants ; qu'il est soutenu en substance que l'action de ces derniers tend à remettre en cause la régularité de la procédure de licenciement et le contenu de l'accord collectif afférents aux mesures de plan de sauvegarde de l'emploi, pour lesquels le tribunal administratif a compétence exclusive, en raison de leur validation par la DIRECCTE ; que les intimés en déduisent que le juge judiciaire ne saurait statuer à cet égard sans contrevenir au principe de séparation des pouvoirs ; Attendu qu' il en découle des dispositions légales susvisées que le défendeur représenté en première instance, qui aurait pu invoquer, à ce stade de la procédure, l'incompétence de la juridiction saisie et qui ne l'a pas valablement fait, est irrecevable à soulever une telle exception pour la première fois en cause d'appel ; qu'en l'espèce, la SELAFA M.J.A ès qualités et la société Lebronze alloys, représentées en première instance, notamment lors de l'audience de plaidoiries devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, n'ont pas soulevé d'exception d'incompétence devant les premiers juges avant leur défense au fond ; qu'il s'ensuit que la partie intimée est irrecevable à se prévaloir de l'exception litigieuse ; Attendu qu'en tout état de cause, la demande principale des appelants porte exclusivement sur les conséquences du transfert de son contrat de travail au profit d'une entité économique autonome acquise par la société Lebronze alloys, en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, pour lesquelles le juge judiciaire est compétent ; que les demandes formées par les appelants ne tendent pas à contester la régularité de la procédure de licenciement, la recherche d'un repreneur et la décision d'homologation rendue par l'inspection du travail devenue définitive ; Qu'en effet, ces contestations portent :

- à titre principal sur le non-respect du principe de transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique, et ont fait observer que cette revendication est exclusivement dirigée à l'encontre de la société Lebronze alloys,
- à titre subsidiaire sur la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire, dans le cadre de la même opération, que ces actions sont donc de nature différente à celles qui pourraient être engagées sur le fondement de la contestation du licenciement économique et du plan de sauvegarde de l'emploi ; que leur mise en oeuvre ne caractérise pas en elles-mêmes la volonté du salarié de frauder les décisions prises dans le cadre du plan social pour l'emploi, et sont sans rapport avec les efforts de reclassement de société [Adresse 10] dans le cadre de la procédure collective ; que la question

relative au transfert d'activité est étrangère au contrôle de la DIRECCTE ; que l'examen du litige par le juge judiciaire n'a donc pas pour effet de violer le principe de la séparation des pouvoirs »

1. ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, il était constant que M. [C], salarié protégé, avait été licencié après autorisation de l'inspecteur du travail (conclusions d'appel de la société Lebronze alloys, p. 7 à 12 ; conclusions du salarié, p. 3, § 1 et p. 11-12) et la société Lebronze alloys en déduisait (concl. précitées, ibid.) que sa demande, tendant en réalité à revenir sur le bien fondé de son licenciement, était irrecevable en application du principe de séparation des pouvoirs, moyen déjà soulevé en première instance (cf. jugement, p. 5) ; que la cour d'appel, qui n'a pas répondu à ce moyen, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2. ALORS en tout état de cause QUE le bien fondé du licenciement d'un salarié protégé intervenu en vertu d'une autorisation administrative définitive ne peut être remis en cause devant le juge judiciaire ; qu'en l'espèce, il était constant que M. [C], salarié protégé, avait été licencié après autorisation de l'inspecteur du travail (conclusions d'appel de la société Lebronze alloys, p. 7 à 12 ; conclusions du salarié, p. 3, § 1 et 11-12) ; que la société Lebronze alloys avait fait valoir, tant en première instance (jugement, p. 5) qu'en appel (conclusions d'appel, p. 7 à 12), qu'il ne pouvait donc, sans heurter le principe de séparation des pouvoirs, solliciter des dommages-et-intérêts pour licenciement abusif au prétexte que son contrat de travail aurait dû être transféré à la société Lebronze alloys, élément dont il avait au demeurant eu connaissance dans le délai de recours contre l'autorisation de licenciement ; qu'en jugeant la demande du salarié recevable et en lui accordant des dommages et intérêts pour rupture abusive, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III, ensemble le principe de séparation des pouvoirs.

## DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré le salarié et le syndicat [Adresse 6] recevables en leurs actions, d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys à payer au salarié des dommages-et-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail et au syndicat des dommages-et-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, outre une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile à chacun, et d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys aux dépens,

AUX MOTIFS QUE « Sur l'exception d'incompétence : Attendu qu'aux termes de l'article 74 du code de procédure civile "les exceptions doivent, à peine d'irrecevabilité, être soulevées simultanément et avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir ; il en est ainsi alors même que les règles invoquées au soutien de l'exception seraient d'ordre public" ; Attendu qu'en l'espèce, la partie intimée conclut à l'irrecevabilité des demandes formées par les appelants ; qu'il est soutenu en substance que l'action de ces derniers tend à remettre en cause la régularité de la procédure de licenciement et le contenu de l'accord collectif afférents aux mesures de plan de sauvegarde de l'emploi, pour lesquels le tribunal administratif a compétence exclusive, en raison de leur validation par la DIRECCTE ; que les intimés en déduisent que le juge judiciaire ne saurait statuer à cet égard sans contrevenir au principe de séparation des pouvoirs ; Attendu qu'il en découle des dispositions légales susvisées que le défendeur représenté en première instance, qui aurait pu invoquer, à ce stade de la procédure, l'incompétence de la juridiction saisie et qui ne l'a pas valablement fait, est irrecevable à soulever une telle exception pour la première fois en cause d'appel ; qu'en l'espèce, la SELAFA M.J.A ès qualités et la société Lebronze alloys, représentées en première instance, notamment lors de l'audience de plaidoiries devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, n'ont pas soulevé d'exception d'incompétence devant les premiers juges avant leur défense au fond ; qu'il s'ensuit que la partie intimée est irrecevable à se prévaloir de l'exception litigieuse ; Attendu qu'en tout état de cause, la demande principale des appelants porte exclusivement sur les conséquences du transfert de son contrat de travail au profit d'une entité économique autonome acquise par la société Lebronze alloys, en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, pour lesquelles le juge judiciaire est compétent ; que les demandes formées par les appelants ne tendent pas à contester la régularité de la procédure de licenciement, la recherche d'un repreneur et la décision d'homologation rendue par l'inspection du travail devenue définitive ; Qu'en effet, ces contestations portent :

- à titre principal sur le non-respect du principe de transfert des contrats de travail par l'effet de la cession d'une entité économique, et ont fait observer que cette revendication est exclusivement dirigée à l'encontre de la société Lebronze

alloys,

- à titre subsidiaire sur la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire, dans le cadre de la même opération, que ces actions sont donc de nature différente à celles qui pourraient être engagées sur le fondement de la contestation du licenciement économique et du plan de sauvegarde de l'emploi ; que leur mise en oeuvre ne caractérise pas en elles-mêmes la volonté du salarié de frauder les décisions prises dans le cadre du plan social pour l'emploi, et sont sans rapport avec les efforts de reclassement de société [Adresse 10] dans le cadre de la procédure collective ; que la question relative au transfert d'activité est étrangère au contrôle de la DIRECCTE ; que l'examen du litige par le juge judiciaire n'a donc pas pour effet de violer le principe de la séparation des pouvoirs » ;

1. ALORS QUE les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige ; qu'en l'espèce, la société Lebronze alloys soulevait, sur le fondement du principe de séparation des pouvoirs et de l'autorité attachée à la décision de la Direccte validant l'accord collectif déterminant le nombre de licenciements et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, l'irrecevabilité de la demande du salarié et non une exception d'incompétence (cf. conclusions d'appel de la société, p. 8 à 10 et dispositif de ses conclusions p. 21) ; que la cour d'appel, qui a considéré que la société était irrecevable à soulever pour la première fois en cause d'appel une exception d'incompétence qu'elle aurait dû présenter devant les premiers juges avant toute défense au fond, a modifié les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

2. ALORS en outre QUE le moyen tiré de ce que la demande se heurte au principe de séparation des pouvoirs constitue une fin de non-recevoir, pouvant être invoquée en tout état de cause ; qu'en affirmant que la société Lebronze alloys était irrecevable à soulever pour la première fois en cause d'appel le moyen tiré de ce que la demande du salarié se heurtait au principe de séparation des pouvoirs, au prétexte que les exceptions d'incompétence doivent être soulevées avant toute défense au fond et fin de non-recevoir, la cour d'appel a violé les articles 74, 122 et 123 du code de procédure civile ;

3. ALORS en toute hypothèse QUE l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 du code du travail, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4 ; que ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; qu'en l'espèce, sous couvert de voir juger que son contrat de travail aurait dû être transféré à la société Lebronze alloys en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail, l'action du salarié tendait à remettre en cause la régularité de la procédure de licenciement suivie au sein de la société [Adresse 10] et l'accord collectif ayant déterminé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et prévu le licenciement pour motif économique de 173 salariés, validé par la Direccte le 18 juin 2015 ; qu'en affirmant que l'examen du litige par le juge judiciaire n'avait pas pour effet de violer le principe de séparation des pouvoirs et en accordant au salarié des dommages-et-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III, ensemble le principe de séparation des pouvoirs.

### TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré le salarié et le syndicat [Adresse 6] recevables en leurs actions, d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys à payer au salarié des dommages-et-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail et au syndicat des dommages-et-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, outre une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile à chacun, et d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys aux dépens,

AUX MOTIFS QUE « Sur la prescription : Attendu que les appelants ont engagé leur action par devant le conseil de prud'hommes le 12 juin 2017 ; que la prescription de leur action s'apprécie donc au regard des dispositions de l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la réforme du 22 septembre 2017, aux termes desquelles : "toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cas de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci" ; que néanmoins, le délai de 12 mois prévu par le second alinéa de cet article, n'était applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la

procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, les demandes du salarié, fondées sur l'article L. 1224-1 du code du travail, sont étrangères à toute contestation afférente à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et ne sont donc pas soumises au délai de prescription prévu à l'article L. 1235-7 du code du travail ; qu'il s'ensuit qu'au jour la saisine des premiers juges, la prescription de l'action doit s'apprécier non pas à la lumière de cet article mais au regard l'article L. 1471-1 du même code, aux termes duquel "toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où les demandeurs ont connu les faits leur permettant d'exercer leur droit" ; Attendu qu'en l'espèce, dès lors qu'il s'est écoulé moins de 2 ans entre le licenciement de l'appelant et sa saisine juridictionnelle, le moyen formé par les intimés n'est pas fondé » ;

ALORS QU'aux termes de l'article L. 1235-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cas de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci ; que ce délai est applicable lorsque le salarié conteste la régularité ou la validité de son licenciement pour motif économique intervenu dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif en prétendant que son contrat de travail aurait dû être transféré à un autre employeur sur le fondement de l'article L. 1224-1 du code du travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

#### QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys à payer au salarié des dommages-et-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail et au syndicat des dommages-et-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, outre une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile à chacun, et d'AVOIR condamné la société Lebronze alloys aux dépens,

AUX MOTIFS QUE « Sur l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ; Attendu qu'en l'espèce, le salarié réclame le paiement de dommages intérêts au motif que nonobstant son licenciement dans le cadre de la liquidation de [la] société [Adresse 10], il aurait dû bénéficier du transfert de son contrat de travail par l'effet de la cession d'actifs intervenue le 19 août 2015 sous l'égide du juge-commissaire ; que pour s'opposer la société Lebronze alloys soutient que les dispositions de l'article L. 1224 -1 du code du travail n'ont pas vocation à s'appliquer dès lors que la société [Adresse 10] a fait l'objet d'une liquidation judiciaire ayant entraîné le licenciement de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; Attendu qu'en l'espèce, la société [Adresse 10] a été placée en redressement judiciaire suivant jugement du tribunal de commerce de Paris rendu en date du 18 février 2015 ; que sa liquidation judiciaire a été prononcée par la même juridiction le 1er juin 2015, avec maintien de l'activité jusqu'au 5 juin 2015 et désigné la SELAFA M.J.A en qualité de mandataireliquidateur ; qu'un accord collectif sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu entre la société [Adresse 10] et la Confédération Générale du Travail (CGT) le 16 juin 2015 prévoyant le licenciement pour motif économique de 173 salariés en contrat à durée indéterminée et la rupture anticipée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

que cet accord a été validé par la DIRECCTE suivant décision du 18 juin 2015 ; que [le salarié] a été licencié consécutivement à la liquidation judiciaire de son employeur ; que par requête au juge commissaire du tribunal de commerce de Paris du 11 août 2015, la SELAFA Mandataires judiciaires associés a réceptionné quatre propositions dont trois le 22 juillet 2015 et une le 09 juillet 2015 ; que par ordonnance du 19 août 2015, le juge commissaire du tribunal de commerce de Paris a autorisé la SELAFA M.J.A à procéder à la vente de gré à gré des éléments suivants à la société [Adresse 9], devenue la société Lebronze alloys :

- le fonds de commerce et la clientèle (en ce y compris le droit au bail),
- les stocks en pleine propriété,
- l'ensemble des équipements et du parc machine en pleine propriété,
- l'ensemble des actifs intellectuels, des données et actifs informatiques,
- l'ensemble des bases de données ;

Attendu que les dispositions de l'article L. 642-19 du code de commerce, et plus généralement le cadre légal de cette décision, ne comportent aucune disposition susceptible de faire obstacle à l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ; que ce dernier, interprété à la lumière de la Directive n° 2001/23/CE du 12 mars 2001, est susceptible de s'appliquer en cas de procédure collective de l'entreprise objet d'une modification dans sa situation juridique ; que l'existence d'un licenciement prononcé par le précédent employeur ne fait pas obstacle au maintien du contrat de travail en cas de reprise ou de poursuite de l'activité d'une entité économique conservant son identité, avec les mêmes moyens, par une autre entreprise ; que seule la cessation d'activité de l'entreprise, sans transfert d'actif, n'emporte pas application de ces dispositions ; Attendu qu'en l'espèce, la cession d'actif opérée par l'effet de l'autorisation du juge-commissaire a eu pour conséquence de transférer au profit de la société Lebronze alloys les actifs essentiels et « vitaux » de [la] société [Adresse 10], à savoir : son fonds de commerce, sa clientèle, ce stock des actifs intellectuels et ses données informatiques ; que la caractéristique et la diversité de chacun de ces éléments était susceptible de permettre à eux seuls la poursuite des activités de l'entreprise de manière stable ; que cette cession a donc eu pour effet de transférer une unité économique au profit de la société Lebronze alloys ; qu'au surplus, cette situation se voit clairement confortée par les déclarations du juge commissaire qui a relevé que l'offre faite par la société Lebronze alloys s'inscrivait "dans le cadre d'une réelle reprise de l'activité du site industriel de [Localité 7], et prévoit la reprise du contrat de bail", qu'elle présentait un intérêt majeur du point de vue des obligations environnementales de remise en état du site de l'usine de [Localité 7] et "un intérêt du point de vue de l'emploi en ce qu'elle prévoit l'embauche de 45 anciens salariés de la société [Adresse 10]" ; Attendu qu'en outre, la cession susvisée et les discussions qui l'ont précédée sont intervenues, peu de temps après le 5 juin 2015, fin de l'activité de [Adresse 10] ; que la brève interruption de l'activité de l'entité cédée, intervenue en période estivale, habituellement propice à une activité faible voire nulle est sans emport sur sa continuité rendue effective par la reprise opérée par Lebronze alloys ; que l'existence d'un licenciement prononcé par le précédent employeur ne fait pas obstacle au maintien du contrat de travail en cas de reprise ou de poursuite de l'activité d'une entité économique conservant son identité, avec les mêmes moyens, par une autre entreprise comme cela était le cas en l'espèce ; que les dispositions de l'article L. 1224 -1 du code du travail sont donc applicables en l'espèce, nonobstant le licenciement du salarié consécutif à la liquidation de la société [Adresse 10] ; que la société Lebronze alloys aurait donc dû reprendre le contrat de travail du salarié ; que pour autant, celle-ci n'a pas entendu donner suite à ce transfert ; que le salarié qui disposait d'une option lui permettant d'agir soit à l'encontre du repreneur du fonds, soit à l'encontre de l'auteur de son licenciement, est donc fondé à solliciter de la société Lebronze alloys, l'indemnisation des préjudices que lui a causé la rupture abusive de son contrat de travail ; Attendu que la cour a les éléments suffisants compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié, de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, de son ancienneté dans l'entreprise et de l'effectif de celle-ci, pour fixer le préjudice à [...] euros ; Sur l'action du syndicat [Adresse 6] :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont un intérêt à agir dès lors que les faits portent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; Que la violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ayant pour objet le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert de leur contrat de travail porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat ; Que l'action du syndicat est donc recevable ; Attendu qu'en l'espèce, la violation de dispositions d'ordre public par la société Lebronze alloys a eu pour effet de priver le salarié de son emploi ; Que celle-ci a causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il convient de fixer à 500 euros » ;

ALORS QUE lorsque la liquidation judiciaire pure et simple de l'entreprise a été ordonnée, sans plan de cession, l'entreprise disparaît et tous les salariés doivent être licenciés dans un délai de 15 jours ou 21 jours si un plan de sauvegarde de l'emploi est nécessaire ; qu'en cas de cession intervenant ensuite de gré à gré dans le cadre de la liquidation d'actifs en application de l'article L. 641-19 du code de commerce, l'article L. 1224-1 du code du travail n'est pas applicable, les contrats de travail n'étant plus en cours au jour de la cession ; qu'en l'espèce, la société [Adresse 10] a fait l'objet d'une liquidation judiciaire pure et simple, sans plan de cession, avec cessation d'activité au 5 juin 2015, entraînant les licenciements de tous les salariés en application d'un accord collectif validé par la Direccte ; que le 19 août 2015, le juge commissaire a, en application de l'article L. 642-19 du code de commerce, autorisé le liquidateur judiciaire à procéder à la vente de gré à gré à la société [Adresse 9], aux droits de laquelle vient la société Lebronze alloys, du fonds de commerce et de la clientèle, des stocks, des équipements et du parc machine, des actifs intellectuels et données informatiques, et des bases de données, cession qui a été réalisée par acte du 2 mai 2016 ; qu'en jugeant que la cession d'actifs autorisée par le juge commissaire ayant eu pour conséquence de transférer une entité économique autonome au cessionnaire, l'article L. 1224-1 du code du

travail devait s'appliquer nonobstant les licenciements prononcés par le liquidateur judiciaire du cédant, quand les contrats de travail n'étaient plus en cours au jour de la cession, la cour d'appel a violé les articles L. 641-19 du code de commerce et L. 1224-1 du code du travail.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de nancy  
12 mars 2020 (n°18/02362)

## **Textes appliqués**

Article L. 1224-1 du code du travail ; principe de séparation des pouvoirs.

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 21-04-2022
- Cour d'appel de Nancy 12-03-2020