



Isabelle Rougier, fondatrice



Cessation d'activité et faute de l'employeur : enjeux et perspectives dans le cadre d'un groupe

Les contentieux sont assez rares en matière de licenciement économique lorsqu'il s'agit d'entreprises en cessation d'activité. Dans le contexte économique actuel, la question de la cessation d'activité d'une entreprise générant des licenciements du comportement de l'employeur à l'origine de cette cessation, n'est pas inutile.

La décision de la Cour de cassation du 8 juillet 2020 (Cass. Soc. 8 Juillet 2020, n°18-26.140) mérite en ce sens de s'y attarder. Elle apporte une précision notable sur ce qui peut amener le juge à retenir la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur en cas de licenciement résultant d'une cessation d'activité.

Selon cette décision, « le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ». Mais encore faut-il que la faute de l'employeur soit à l'origine de la cessation d'activité et de la liquidation judiciaire.

Il faut tout d'abord remettre cette décision dans son contexte. Constatant la jurisprudence de la Cour de cassation, la cessation d'activité est devenue légalement une cause autonome de licenciement avec la loi travail du 8 août 2016. Elle constitue ainsi un motif économique de licenciement sans qu'il soit nécessaire de lui associer, par exemple, la notion de difficultés économiques.

Cela n'est pas neutre lorsqu'il s'agit d'une cessation d'activité d'une entreprise appartenant à un groupe, les causes de sa fermeture pouvant relever d'une stratégie dictée par des actionnaires, stratégie qui peut prêter à discussion. Cela n'est pas non plus neutre lorsque la cessation d'activité interroge les modalités de la gestion antérieure

de l'entreprise conduite à arrêter son activité.

Le juge a nuancé sa jurisprudence dans le cadre des contentieux nés à l'occasion des licenciements prononcés en raison d'une cessation d'activité. Certes la cessation d'activité est une cause économique autonome de licenciement, mais cela n'empêche pas de rechercher s'il y a eu une légèreté blâmable de l'employeur ou une faute de sa part ; dans l'affirmative, le licenciement prononcé en raison de la cessation d'activité de l'entreprise ne se trouve plus justifié par une cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 30 Oct. 2002, n°00-43.624).

Toutefois, cette faute ou cette légèreté de l'employeur doit être en rapport avec la cessation d'activité de l'entreprise ; la situation

économique de l'entreprise peut à cette fin être prise en compte pour apprécier et du comportement de l'employeur (Cass. Soc. 1^{er} Fév. 2011, n°10-30.045). Néanmoins on sait que le juge n'a pas à se prononcer sur les choix de gestion de l'employeur, choix qu'il ne lui appartient pas de contrôler (Cass. Soc. plén. 8 Déc. 2000, n°97-44.219). C'est pourquoi les erreurs commises par un employeur dans la gestion de son entreprise ne conduisent pas inmanquablement à reconnaître la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur dans la cessation d'activité.

C'est à ce titre que la décision de la Cour de cassation du 8 juillet 2020 vient apporter des précisions : il doit exister un lien de causalité entre la cessation d'activité et le comportement fautif ou blâmable de l'employeur. Encore faut-il établir ce lien de causalité.

Dans cette décision du 8 juillet 2020, une salariée, licenciée pour motif économique en raison de la cessation d'activité de l'entreprise placée en liquidation judiciaire, avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et voir fixer sa créance dans la procédure collective à ce titre. L'employeur avait été précédemment condamné par un jugement de la chambre commerciale du TGI à payer au liquidateur judiciaire une somme correspondant à la totalité de l'insuffisance d'actif en raison notamment d'un défaut de déclaration d'état de cessation des paiements et d'un détournement d'actif. La salariée en déduisait la légèreté blâmable de l'employeur laquelle avait conduit à la cessation de l'ac-



tivité de l'entreprise et sa mise en liquidation judiciaire sur requête du ministère public pour défaut persistant de paiement des salaires et des charges.

Dans ces circonstances, la Cour de cassation considère que ces faits reprochés à l'employeur n'étaient pas à l'origine de la liquidation judiciaire, la cour d'appel pouvait légitimement rejeter les demandes de la salariée.

Dans le cadre d'un groupe, on sait que commet une légèreté blâmable l'employeur qui sacrifie l'intérêt de l'entreprise pour suivre les directives préjudiciables d'une société-mère ne profitant qu'à cette dernière : les licenciements prononcés sont alors sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 1^{er} Fév. 2011, précité - hors procédure collective). De même, commet une faute la société à la tête d'un groupe, contrôlant indirectement la société employeur et qui avait entraîné la déconfiture de cette dernière (Cass. soc. 24 Mai 2018, n°16-22.903).

Néanmoins, il semble que par cette décision du 8 juillet 2020,

le juge social réaffirme la faculté pour le salarié de contester son licenciement en invoquant l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité. Mais il entend retenir cet argument aux seuls cas où il existe un lien de causalité qui peut être établi, entre ce qui est considéré comme une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur et la cessation d'activité.

La difficulté est qu'en cas d'impossibilité d'établir ce lien, dans le cadre d'un groupe, le salarié sera alors tenté de se placer sur le terrain du coemploi pour atteindre la société mère s'il la tient pour responsable de la cessation d'activité de la filiale. ◆

Contact :

- ◆ FOXLO Avocat
- ◆ 222, Bd Saint Germain 75007 Paris
- ◆ 01 42 60 04 31
- ◆ isabelle.rougier@foxlo-avocat.com
- ◆ cabinet-foxlo-avocat.fr