



**SS**

SIMON ASSOCIÉS  
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

## LIBRE PROPOS

### LICENCIEMENT ECONOMIQUE AU SEIN D'UN GROUPE DE SOCIETES

#### Restructuration ne vaut pas raison - Holding animatrice co-responsable

Le licenciement économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation a longtemps considéré que le licenciement avait une nature économique s'il était justifié par un motif économique. Elle distingue maintenant la qualification du licenciement de la légitimité de celui-ci. Une fois le licenciement qualifié, il convient donc de vérifier que le motif économique existe et qu'il donne au licenciement une cause réelle et sérieuse.

Toute situation économique ne justifie pas nécessairement une cause juridique de licenciement même si elle est pertinente au plan de la gestion de l'entreprise. Dans le cadre d'un groupe international, les licenciements économiques résultent souvent de choix purement stratégiques faits au niveau mondial, tels que la décision de fermeture d'une filiale pour simplifier le circuit de distribution.

La cessation d'activité d'une filiale suffit-elle en elle-même à justifier les licenciements économiques prononcés alors qu'il n'existe pas de difficultés économiques ?

C'est sur cette question d'appréciation du motif économique trouvant sa cause dans la cessation d'activité d'une filiale que s'est prononcée la Cour de cassation dans l'arrêt du 18/01/2011 (09-69.199). Elle s'est également prononcée sur la qualité de co-employeur de sociétés d'un même groupe.

L'affaire était la suivante : la société Mécanique Industrie Chimique (MIC) est filiale à 99,99 % de la société JUNGHEINRICH FINANCES HOLDING (JFH) qui détient également une part importante du capital d'une autre filiale française la SAS JUNGHEINRICH FRANCE. La holding JFH est elle-même détenue par une société de droit allemand JUNGHEINRICH BETEILGUNS GmbH. En 2002, le Groupe JUNGHEINRICH a adopté le principe "une marque, un réseau" pour simplifier le réseau de distribution. Cette politique de simplification du réseau de distribution décidée au niveau mondial a contraint la société MIC à céder ses activités à l'autre filiale française du groupe, la SAS JUNGHEINRICH. L'article L. 1224-1 n'étant pas applicable et les salariés ayant refusé le transfert volontaire de leur contrat de travail, il a été procédé à des licenciements pour motif

économique en raison de la cession d'activité, de la MIC qui avait décidé de fermer ses différents sites.

Les salariés ont contesté la légitimité de leur licenciement. Il ont assigné solidairement leur employeur la Société MIC et la Holding JFH en qualité de co-employeur pour obtenir le versement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### 1) La qualité de co-employeur dépend de la réunion de différents critères

Dans les groupes de sociétés, la qualité de co-employeur permet aux salariés d'engager solidairement la responsabilité d'une autre entité du groupe en cas de manquement de l'employeur à ses obligations légales, conventionnelles ou contractuelles.

La qualité de co-employeur ne se présume pas ; le salarié doit la démontrer ; elle ne découle pas de la seule appartenance à un groupe. Lorsqu'une société possède la quasi totalité du capital d'une de ses filiales, en sa qualité de principal actionnaire, elle est amenée à prendre des décisions relatives à la stratégie du groupe, certaines d'entre elles pouvant avoir des conséquences sur les contrats de travail des salariés de la filiale. La société mère n'a pas pour autant automatiquement la qualité de co-employeur. Cette qualité dépend de la réunion des différents critères ci-après.

En rejetant le pourvoir de la Holding JFH, la Cour de cassation a confirmé la position de la cour d'appel prise aux termes de son arrêt du 25 juin 2009 qui a considéré que la Société JUNGHEINRICH FINANCES HOLDING avait la qualité de co-employeur. Cet arrêt reprend les différents critères relevés par la cour d'appel :

- La dépendance économique : le groupe JUNGHEINRICH absorbait 80 % de la production de la Société MIC, et fixait les prix ;
- Le contrôle par la Société HOLDING JFH qui détenait la quasi-totalité du capital de la Société HOLDING JFH qui détenait la quasi-totalité du capital de la société MIC, le reste étant détenu par le dirigeant de la Holding ;

- La gestion commune du personnel des Sociétés MIC et JUNGHEINRICH France sous l'autorité de la Holding JFH ;
- L'absence d'autonomie en matière de gestion économique et sociale ;
- La confusion en conséquence d'intérêts, d'activités et de direction.

Cet arrêt énumère les critères dégagés par la jurisprudence pour l'établissement de la qualité de co-employeur de sociétés d'un même groupe.

## 2) La cessation d'activité d'une filiale doit reposer sur une raison économique.

La réorganisation de l'entreprise ne constitue une cause légitime de licenciement que lorsqu'elle est liée à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou lorsqu'elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. La réorganisation, si pertinente soit-elle pour la gestion de l'entreprise, n'est pas un motif légitime de licenciement. En revanche, la cessation d'activité constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement à moins qu'elle ne soit liée à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable. Lorsque la cessation d'activité est totale et définitive quel qu'en soit l'origine, l'employeur n'a pas à démontrer que celle-ci trouve sa cause dans les difficultés économiques et dans la nécessité de sauvegarder la compétitivité. Cependant cette solution n'est valable que pour les entreprises non intégrées à un groupe.

Selon une jurisprudence bien établie, lorsqu'il s'agit d'une entreprise intégrée à un groupe, la seule cessation d'activité n'est pas suffisante à justifier le licenciement. Celui-ci doit être fondé sur des motifs économiques.

Dans l'arrêt du 18 janvier 2011, la Cour de cassation a confirmé cette solution en faisant appel à la notion d'intégration mais également à celle de co-employeur. Elle a décidé que "lorsque le salarié a pour co-employeur des entités faisant partie du même groupe, la cessation d'activité de l'une d'elles ne peut constituer une cause économique de licenciement qu'à la condition d'être justifiée par des difficultés économiques par une mutation technologique ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont elle relevait".

Ce qui est nouveau dans l'arrêt du 18 janvier 2011, c'est que la Cour de cassation applique au droit du licenciement économique, la notion de co-employeur

pour apprécier le motif économique, et engager la responsabilité des co-employeurs pour licenciement économique non justifié.

Elle déclare légalement justifié l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 juin 2009 qui a jugé les co-employeurs co-débiteurs in solidum des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en conséquence la garantie de l'AGS subsidiaire à l'obligation de l'employeur in bonis.

## 3) Le cadre d'appréciation du motif économique est le secteur d'activité du Groupe

La Cour de cassation rappelle dans l'arrêt du 18 janvier 2011 que lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la raison économique de la cessation d'activité s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Si le secteur d'activité dépasse le cadre national, comme c'était le cas en l'espèce, il y a lieu de prendre en considération dans son ensemble. La simple analyse de difficultés économiques au niveau des entreprises situées sur le territoire national n'est pas suffisante.

On peut s'interroger sur les répercussions sur la politique de gestion qu'aura la solution adoptée par la Cour de cassation dans l'arrêt du 18 janvier 2011 au niveau des groupes nationaux et internationaux dans lesquels la société holding animatrice, décide de la politique du groupe.

La décision de cessation d'activité d'une filiale est prise au niveau du groupe dans le cadre d'une restructuration pour des raisons souvent stratégiques. Les licenciements intervenus dans ce cadre seront considérés comme non justifiés, la société holding, co-employeur, sera alors co-responsable et co-débitrice des indemnités pour licenciement économique non motivé.

Il y a une certaine cohérence à faire assumer par le décisionnaire les conséquences de ses choix stratégiques destinés à améliorer la rentabilité d'un groupe qui ne connaît pas de difficultés et à ne pas faire supporter à la collectivité les charges liées à ces choix. Toutefois, il importe que cette qualité de décisionnaire soit clairement établie par le demandeur et ne se présume pas par le seul lien juridique.

Florence DEMASSE  
Avocat à la cour, Spécialiste en Droit S