

QUELLE RESPONSABILITE POUR LA SOCIETE MERE EN CAS DE PSE DANS L'UNE DE SES FILIALES ?

Il est de jurisprudence constante que l'entreprise est seule responsable de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qu'elle établit en cas de licenciement pour motif économique collectif. Une éventuelle implication d'une autre entreprise, comme la société mère, n'intervient qu'en marge lors de la détermination du périmètre de l'obligation de reclassement. La Cour de cassation considère, en effet, que l'employeur doit s'efforcer de reclasser le salarié au sein de l'entreprise et, le cas échéant, « à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel » (Cass. soc. 5 avril 1995, Bull. Civ. V, n° 123, Cass. soc. 5 octobre 1999, Bull. Civ. V, n° 368).

La jurisprudence a d'ores et déjà précisé quelles sont les sanctions de l'inexécution du PSE par l'entreprise qui prononce le licenciement. (Cass. soc. 6 juin 2000, Bull. Civ. V, n° 219). Si la mesure du plan inexécutée constitue une mesure de reclassement, le licenciement du salarié se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'employeur a violé son obligation de reclassement. En revanche, si la mesure inexécutée ne relève pas du reclassement, le salarié peut seulement demander l'attribution de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

L'arrêt du 27 novembre 2007 (n° 06-42745) donne à la Cour de cassation l'opportunité de s'intéresser à l'éventuelle responsabilité de la société mère lors de l'exécution du PSE de l'une de ses filiales.

Dans cette affaire, la société mère avait adressé au comité d'entreprise de sa filiale un courrier par lequel elle s'engageait à garantir l'exécution d'une procédure de reclassement.

Cette démarche volontariste a eu pour effet, aux yeux de la Cour de cassation, d'élargir le cercle des créanciers de l'obligation d'exécuter le plan social et, par ricochet, de mettre en œuvre l'obligation de reclassement. Elle a, en effet, décidé que si la société mère « ne s'était engagée à garantir l'exécution du plan social qu'envers le comité d'entreprise, les salariés licenciés étaient en droit de se prévaloir, sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle, d'une violation de cet engagement, dès lors qu'il en était résulté pour eux un préjudice ».

Au-delà de la question de la responsabilité de la société filiale qui procède aux licenciements, la société mère peut donc également commettre une faute propre génératrice de dommages-intérêts pour les salariés de sa filiale. En l'espèce, cette faute résidait dans le non respect de ses engagements en matière de reclassement, non respect qui faisait perdre aux salariés une chance de reclassement.

[Mathilde Frago](#) (mars 2008)