

DOCUMENT SOUMIS AUX DROITS D'AUTEUR : SOUS LICENCE CREATIVE COMMONS
CITEZ-NOUS DE LA FAÇON SUIVANTE :

Cass. 1^{re} civ., 22 mai 2019, n° 18-11032, *bjda.fr* 2019 n° 64, obs. C. Cerveau-Colliard

L'activité conseil en gestion des ressources humaines n'est pas une prestation juridique exclusive de la garantie de l'assureur

Cass. 1^{re} civ., 22 mai 2019, n° 18-11032

Assurée dont la mission est l'accompagnement dans la mise en œuvre de licenciements économiques – Manquement à cette mission – Mise en œuvre du contrat d'assurance responsabilité civile – Exclusion contractuelle des activités à caractère juridique – Mission limitée au conseil en gestion des ressources humaines, ne pouvait être considérée comme une prestation juridique exclusive de la garantie de l'assureur (oui).

Après avoir examiné la mission d'accompagnement dévolue à la société Fisalez, l'arrêt relève qu'il lui incombait d'établir techniquement l'ordre des licenciements au vu des informations transmises par le chef d'entreprise et en se préoccupant de sa conformité aux critères posés par l'article L. 1233-5 du code du travail, prenant en compte notamment les charges de famille, l'ancienneté de service dans l'entreprise, la situation relative à une réinsertion professionnelle difficile, en particulier le handicap ou l'âge, et les qualités professionnelles appliquées par catégorie ; qu'il ajoute que cette société a manqué à sa mission pour avoir établi l'ordre des licenciements sans appliquer le critère des qualités professionnelles ; la cour d'appel a pu en déduire que cette mission, limitée au conseil en gestion des ressources humaines, ne pouvait être considérée comme une prestation juridique exclusive de la garantie de l'assureur.

L'activité de gestion des ressources humaines est fortement impactée par la législation sociale et nécessite une expertise que certaines entreprises choisissent d'externaliser. Bien que cet arrêt n'ait pas été publié, il apporte un éclairage intéressant sur l'étendue de la garantie de la responsabilité civile des prestataires de conseil.

En l'espèce, une société de conseil en gestion de ressources humaines est assurée selon un contrat d'assurance multirisque professionnel qui exclut de ses garanties l'activité de consultation juridique au sens de la loi du 31 décembre 1971. A l'occasion de l'une de ses missions, sa responsabilité est engagée par l'employeur à la suite de deux séries de litiges qu'il rencontre avec ses employés.

L'assureur de la société de gestion de ressources humaines intervient volontairement à l'instance.

Par arrêt en date du 21 novembre 2017, la cour d'appel de Pau condamne la société de gestion de ressources humaines et son assureur à indemniser l'employeur des dommages-intérêts qu'il a dû verser à ses employés pour non-respect des critères légaux lors de la fixation de l'ordre des licenciements. En revanche, l'arrêt infirme le jugement qui avait condamné la société à rembourser à son client l'indemnité qui avait été allouée à un salarié en contrepartie d'une clause de non-concurrence, estimant que cette prestation n'entraîne pas dans la mission convenue entre les parties.

Insatisfait de cet arrêt d'appel, l'assureur de la société de gestion de ressources humaines se pourvoit en cassation en arguant du fait que l'établissement de l'ordre des critères de licenciement constitue une activité de consultation juridique protégée par les articles 54 et 60 de la loi du 31 décembre 1971.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en approuvant les juges du fond, estimant « *que la cour d'appel a pu en déduire que cette mission, limitée au conseil en gestion des ressources humaines, ne pouvait être considérée comme une prestation juridique exclusive de la garantie de l'assureur* ».

Pour plus de clarté, il convient de rappeler que la consultation juridique ne fait l'objet d'aucune définition légale à ce jour. En effet, si l'article 54-1 de la loi du 31 décembre 1971¹ prescrit une interdiction de donner des consultations juridiques ou de rédiger des actes sous-seing privé aux personnes dépourvues de certaines compétences juridiques, il ne définit pas la consultation juridique en tant que telle.

Selon une résolution du Conseil National des Barreaux (CNB) en date du 18 juin 2011, « *La consultation juridique consiste en une prestation intellectuelle personnalisée tendant, sur une question posée, à la fourniture d'un avis ou d'un conseil fondé sur l'application d'une règle de droit en vue, notamment, d'une éventuelle prise de décision.* »

La jurisprudence applique ces critères à l'encontre de ceux qui enfreignent le périmètre du droit². Ainsi, dans un arrêt du 15 novembre 2010 (n°09-66.319), la Cour de Cassation relevait « *qu'en amont des conseils donnés en phase contentieuse, la vérification au regard de la réglementation en vigueur du bien-fondé des cotisations réclamées par les organismes sociaux au titre des accidents du Travail constitue elle-même une prestation à caractère juridique peu important le niveau de complexité des problèmes posés* ».

Dans la présente espèce, la mission confiée à la société de gestion de ressources humaines consistait à « *intervenir et accompagner [la société] sur l'intégralité des étapes de la procédure [de licenciement collectif]* », et notamment à établir « *l'ordre des critères au vu des postes supprimés et recherche/formalisation des postes de reclassement éventuels* ».

Selon l'assureur, l'établissement, par la société de gestion en ressources humaines de l'ordre des licenciements est conforme à la législation en vigueur, c'est-à-dire en application de l'article

¹ « *Nul ne peut, directement ou par personne interposée, à titre habituel et rémunéré, donner des consultations juridiques ou rédiger des actes sous seing privé pour autrui (s'il ne remplit les conditions suivantes...)* ».

² Par exemple : Cass. 1^{re} civ., 25 janv. 2017, n°15-26353, *Gaz Pal*, 2017, n°21, obs. Couderec B. et CA Lyon, 4 mars 2014, 12/08841, *Ordre des avocats de Lyon c. Sté Action CE*

L.1233-5 du code du travail, constitue une prestation à caractère juridique. La Cour de cassation ne valide pas cette argumentation, estimant que la mission portant sur l'établissement des critères de reclassement est purement technique.

L'erreur ici commise par la société était l'absence de prise en compte d'un des critères légaux, qui avait conduit à la condamnation de l'employeur.

Toutefois, il ne résulte pas des éléments versés aux débats que la société avait donné un avis ou un conseil personnalisé à l'employeur qui avait procédé au licenciement selon le tableau erroné qui lui avait été remis.

Dès lors, la Cour de cassation ne pouvait que valider le raisonnement des juges du fond.

Caroline Cerveau-Colliard
Avocat au Barreau de Lyon

L'arrêt :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 21 novembre 2017), qu'en 2009, la société Sudec industries (la société Sudec) a confié à la société Fisalez ressources humaines (la société Fisalez), une mission d'accompagnement dans la mise en oeuvre de licenciements économiques, notamment pour l'établissement de l'ordre des licenciements et la recherche de postes de reclassement éventuels ; qu'après avoir été condamnée à payer des indemnités à plusieurs salariés en raison du non-respect des critères légaux lors de la fixation de l'ordre des licenciements, la société Sudec a assigné en responsabilité la société Fisalez aux fins d'obtenir le remboursement de ces indemnités ; que la responsabilité de cette société a été retenue au titre de manquements dans ses obligations contractuelles lors de l'établissement de l'ordre des licenciements ; que la caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles d'Oc (l'assureur), assureur de responsabilité civile de la société Fisalez au titre d'activités de conseil, intervenue volontairement à l'instance, a dénié sa garantie, en soutenant que cette société avait exercé une activité à caractère juridique dont la couverture était exclue par les conditions générales du contrat d'assurance ;

Attendu que l'assureur fait grief à l'arrêt de le condamner à garantir la société Fisalez de toutes les condamnations prononcées contre lui au bénéfice de la société Sudec, alors, selon le moyen, que l'établissement, par une société de gestion en ressources humaines, d'un ordre des licenciements conforme à la législation en vigueur, constitue une prestation à caractère juridique ; que, pour condamner l'assureur de la société Fisalez à garantir celle-ci des indemnités mises à sa charge, l'arrêt attaqué retient que la mission d'accompagnement de la société Fisalez auprès de la société Sudec n'était pas exclue de la garantie de l'assureur, dès lors qu'elle était limitée au conseil en gestion des ressources humaines et ne pouvait être qualifiée de prestation à caractère juridique au sens de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée ; qu'en statuant ainsi, tout en relevant que la mission confiée à la société Fisalez consistait à "intervenir et accompagner (la société Sudec) sur l'intégralité des étapes de la procédure (de licenciement collectif)", et notamment à établir "l'ordre des critères au vu des postes supprimés et recherche/formalisation des postes de reclassement éventuels", que la société Fisalez était "présente à toutes les étapes de la procédure (de licenciement collectif) pour apporter son expertise et son conseil au chef d'entreprise, pour mettre en place la convention de reclassement et les éventuels licenciements" et que, dans ce contexte, tandis qu'il lui appartenait "d'établir techniquement l'ordre des licenciements en se préoccupant de sa conformité aux normes légales telles que définies par l'article L. 1233-5 du code du travail dans sa version applicable au cas d'espèce", l'application erronée des critères légaux par la société Fisalez avait entraîné la condamnation de la société Sudec en paiement de dommages-intérêts aux salariés licenciés pour non-respect des critères relatifs à l'ordre des licenciements, la cour d'appel

n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, dont il résultait que la société Fisalez s'était livrée à une activité à caractère juridique protégée par les articles 54 et 60 de la loi du 31 décembre 1971 modifiée et, à ce titre, exclue de la garantie de l'assureur ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés, ensemble l'article L. 113-1 du code des assurances et l'article 1134 du code civil dans sa rédaction alors applicable ;

Mais attendu qu'après avoir examiné la mission d'accompagnement dévolue à la société Fisalez, l'arrêt relève qu'il lui incombait d'établir techniquement l'ordre des licenciements au vu des informations transmises par le chef d'entreprise et en se préoccupant de sa conformité aux critères posés par l'article L. 1233-5 du code du travail, prenant en compte notamment les charges de famille, l'ancienneté de service dans l'entreprise, la situation relative à une réinsertion professionnelle difficile, en particulier le handicap ou l'âge, et les qualités professionnelles appliquées par catégorie ; qu'il ajoute que cette société a manqué à sa mission pour avoir établi l'ordre des licenciements sans appliquer le critère des qualités professionnelles ; que la cour d'appel a pu en déduire que cette mission, limitée au conseil en gestion des ressources humaines, ne pouvait être considérée comme une prestation juridique exclusive de la garantie de l'assureur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;