

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 juin 2014

SFR contre A. (p. n°12-18.589)

(extraits)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Toulouse, 9 mars 2012), qu'au cours de l'année 2007, la société SFR Service Client a décidé de confier au groupe Téléperformance l'ensemble des relations clients grand public qu'elle assurait jusque-là avec ses propres salariés dont les contrats de travail ont alors été transférés à la société Infomobile avec effet au 1er août 2007 ; qu'il était convenu dès avant transfert que la société Infomobile ne maintiendrait pas le statut collectif en vigueur à SFR et que des modifications des contrats de travail seraient proposées aux salariés, lesquels auraient alors la possibilité de les refuser en quittant le nouvel employeur dans le cadre d'un plan de départs volontaires ;

Attendu que les sociétés SFR, SFR Service Client et Téléperformance Grand Sud venant aux droits de la société Infomobile font grief aux arrêts de les condamner à payer aux salariés une somme à titre d'indemnité pour perte de chance dans le maintien de leur emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié qui décide volontairement de quitter son emploi, qui n'était pas menacé, pour bénéficier d'un plan de départ volontaire, ne peut pas prétendre avoir subi un préjudice tenant en la perte d'une chance de conserver son emploi causé par l'employeur ; qu'en l'espèce, il était constant que les salariés défendeurs au pourvoi, loin de subir, contraints, la perte de leur emploi, ont voulu bénéficier du plan de départ volontaire plutôt que de rester salariés au sein du groupe Téléperformance dont ils étaient devenus salariés par application de l'article L.1224-1 du code du travail, et ont par la suite refusé de demander à bénéficier de la priorité de réembauchage dont ils bénéficiaient ; qu'il était encore acquis que ce plan avait été voulu et négocié avec les organisations syndicales, en dehors de toute politique de suppression de postes, pour éviter une démission pure et simple aux salariés ne souhaitant pas rester salariés de leur nouvel employeur, et que tous les candidats au départ ont été remplacés, les salariés acceptant le transfert de leur contrat de travail bénéficiant même d'une prime ; qu'en jugeant cependant que chaque salarié aurait subi « la perte d'une chance d'être maintenu dans son emploi ou dans un autre emploi », sans qu'il soit même simplement allégué que leur consentement au départ volontaire aurait pu être vicié, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil ;

2°/ que, subsidiairement, le principe de la réparation intégrale du préjudice interdit qu'un même préjudice soit indemnisé deux fois ; qu'en l'espèce, il était constant que chaque salarié défendeur aux pourvois a bénéficié, en conséquence de son départ volontaire de l'entreprise, d'une indemnité de base équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement, et d'une indemnité complémentaire, pouvant selon l'ancienneté atteindre 72 % de la rémunération annuelle nette, ayant pour objet de compenser le préjudice né de la rupture du contrat

de travail ; qu'en condamnant cependant les exposantes à payer à chaque salarié des dommages et intérêts pour « perte de chance dans le maintien de son emploi » quand les conséquences de la perte d'emploi, et donc a fortiori le simple risque qu'il ne soit pas maintenu, avaient d'ores et déjà été indemnisées, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

3°/ que la fraude suppose la volonté de se soustraire à l'exécution d'une obligation ; qu'en conséquence, l'externalisation d'une entité économique autonome dans le strict respect des dispositions des articles L.1224-1 et suivants du code du travail, même accompagnée d'un plan de départ volontaire, ne caractérise aucune fraude aux droits des salariés, peu important l'existence d'un accord de GPEC excluant tout licenciement économique, dès lors, d'une part, que tous les contrats de travail ont bel et bien été transférés au repreneur et qu'aucun emploi n'a été supprimé, tous les salariés ayant fait le choix d'un départ volontaire ayant été remplacés, dès lors, de deuxième part, que le repreneur s'est conformé à ses obligations conformément aux articles L.1224-1 et suivants et L.2261-14 du code du travail, et dès lors, de troisième part, que c'est en toute connaissance de cause que certains salariés ont fait le choix d'un départ volontaire ; qu'en retenant au contraire que la mise en place d'une telle procédure était frauduleuse, la cour d'appel, qui n'a portant pas caractérisé la volonté des exposantes de contourner une quelconque obligation légale, conventionnelle ou contractuelle, a privé sa décision de base légale au regard du principe *fraus omnia corrumpit* et de l'article 1382 du code civil ;

(...)

9°/ que l'article L.1224-1 du code du travail n'interdit pas le transfert de contrats de travail vers un employeur appliquant dans les relations avec ses salariés des règles conventionnelles et contractuelles moins favorables, le nouvel employeur devant seulement respecter les règles de L.2261-14 du code du travail pour faire évoluer le statut collectif des salariés transférés, et s'abstenir de leur imposer une modification unilatérale de leur contrat de travail ; qu'en reprochant en l'espèce aux exposantes d'avoir eu parfaitement connaissance de ce que les contrats de travail allaient être transférés à un employeur offrant non seulement un statut collectif, mais encore, contrairement, selon elle, à la finalité des dispositions d'ordre public de l'article L.1224-1 du code du travail, un statut individuel moins avantageux pour eux, la cour d'appel a violé l'article L.1224-1 du code du travail ;

10°/ qu'en déduisant la fraude du fait que les salariés avaient été tenus précisément informés des conséquences possibles du transfert de leur contrat de travail, les exposantes ayant ainsi, selon la cour d'appel, privilégié les départs volontaires sans rassurer les salariés, quand la transparence de l'information donnée caractérisait au contraire la parfaite loyauté de l'employeur dans

l'exécution des contrats de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-1 du code du travail ;

11°/ qu'en condamnant les exposantes à payer des dommages-intérêts pour perte de chance dans le maintien de leur emploi à raison d'une prétendue fraude aux motifs inopérants que le plan de départ volontaire n'aurait pas été fondé sur un motif économique ni assorti d'offres de reclassement, quand ces circonstances n'étaient ni de nature à caractériser une fraude ni susceptibles de justifier l'octroi de dommages et intérêts à raison d'une prétendue perte de chance dans le maintien de l'emploi, la cour d'appel a statué par motifs inopérants et privé sa décision de base légale a regard du principe *fraus omnia corruptit* et de l'article 1382 du code civil ;

12°/ que la mise en place d'un plan de départ volontaire ne s'accompagnant d'aucune suppression d'emploi, tout départ étant compensé par une embauche, ne suppose pas l'existence d'un motif économique ; qu'en retenant l'existence d'une fraude au prétexte qu'il n'aurait pas été justifié d'un motif économique à l'origine du plan de départ volontaire, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1233-3 et suivants du code du travail ;

(...)

Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que, par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu le 12 octobre 2006 au sein du groupe SFR, qui était dans le débat et que ne révisait pas l'accord de méthode du 20 juillet 2007, l'employeur s'était engagé pour une durée de trois ans à maintenir la stabilité des effectifs du groupe SFR, a, par ce seul motif, décidé à bon droit que la décision de transférer à la société Infomobile le service client grand public en ce qu'elle emportait exclusion des salariés du groupe SFR, méconnaissait l'engagement spécifiquement pris dans le cadre de cet accord de 2006 et privait les salariés d'une chance de conserver un emploi au sein du groupe, dont elle a réparé les conséquences préjudiciables distinctes de celles des ruptures intervenues ensuite dans le cadre du plan de départs volontaires mis en œuvre par le nouvel employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs

Rejette les pourvois ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Béraud, rapp. – M. Finielz, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

## Note.

Quelle valeur accorder aujourd'hui à des engagements conventionnels de maintien de l'emploi ? L'employeur qui a pris de tels engagements dans un accord de GPEC, pendant une certaine durée, peut-il y échapper en procédant au transfert d'une partie de son activité et des contrats de travail vers un autre employeur, sur le fondement de l'article L. 1224-1 ?

Tel est le cadre du litige soumis par plus de 1 000 ex-salariés sur les 1 877 travaillant dans les centres d'appel de SFR de Toulouse, Lyon et Poitiers, dont les contrats ont été transférés au sein des sociétés Infomobile pour les deux premiers et Arvato pour le dernier, alors qu'un accord de GPEC, signé par SFR en 2006, leur garantissait le maintien de leur emploi au sein du groupe pour une durée de trois ans. Chez SFR, les paroles n'engagent que ceux qui y croient...

Alors qu'elle était encore tenue par cet engagement, SFR a décidé, en mars 2007, d'externaliser la gestion de ses centres d'appels clients, l'opération devant lui permettre de réaliser des économies sur le coût de chaque appel client. En fait, les salariés transférés devaient continuer d'effectuer le même travail que celui pour lequel ils avaient été embauchés par SFR, l'employeur d'origine, mais dans des conditions individuelles et collectives moins favorables : « *il était convenu dès avant transfert que la société Infomobile ne maintiendrait pas le statut collectif en vigueur à SFR et que des modifications des contrats de travail seraient proposées aux salariés, lesquels auraient alors la possibilité de les refuser en quittant le nouvel employeur dans le cadre d'un plan de départs volontaires* » (ci-dessus).

Puis, en mai 2007, SFR a annoncé un projet de transfert de ses 3 centres d'appels, associé à un contrat de sous-traitance entre elle-même et le cessionnaire. Malgré un important et virulent mouvement de grève à Toulouse et Poitiers, SFR a tenté de passer en force en arrachant, le 20 juillet 2007, la signature d'un accord de méthode avec des organisations syndicales minoritaires. Cet accord prévoyait, notamment, les conséquences du transfert sur le statut individuel et collectif des contrats transférés. Il s'accompagnait, en outre, de la mise en place d'un plan de départs volontaires en amont du transfert, et qui devait être mis en œuvre après le transfert par Infomobile. Le tout était garanti, on l'apprendra en cours de procédure, d'un financement par SFR des conséquences sociales du plan de départs volontaires à hauteur de 100 millions d'euros (environs 33 millions d'euros par site).

Une grande partie des salariés ayant intégré le PDV a saisi le Conseil de Toulouse et a formulé deux types de demandes : l'indemnisation du préjudice lié à la perte de chance de maintien dans leur emploi, distinct du préjudice né de la rupture du contrat de travail, et l'indemnisation du préjudice lié à la perte d'avantages collectifs.

Le litige a été porté devant les Conseils de prud'hommes de Poitiers, Lyon et Toulouse (1).

(1) Les affaires sont pendantes à Poitiers et devant la Cour d'appel de Lyon.

Saisie par 189 salariés, la juridiction toulousaine a été la première à répondre en accueillant la demande d'indemnisation des salariés fondée sur la perte de chance de maintien dans leur emploi, préjudice distinct de celui né de la rupture du contrat de travail. L'indemnisation allouée vient ainsi s'ajouter au montant de l'indemnité versée à chaque salarié dans le cadre du plan de départ volontaire. Cette solution a été confirmée par la Cour d'appel de Toulouse dans son arrêt du 9 mars 2012 (2), puis par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt ci-dessus.

La confirmation de la Cour de cassation est lapidaire et balaie d'un seul attendu les quelques 14 branches du moyen au pourvoi déployés par les avocats des sociétés SFR et Teleperformance. Rappelant l'engagement pris par l'employeur de maintenir la stabilité des effectifs au sein du Groupe SFR dans le cadre d'un accord de GPEC, la Cour de cassation juge que « *Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que, par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu le 12 octobre 2006 au sein du groupe SFR, qui était dans le débat et que ne révisait pas l'accord de méthode du 20 juillet 2007, l'employeur s'était engagé pour une durée de trois ans à maintenir la stabilité des effectifs du groupe SFR, a, par ce seul motif, décidé à bon droit que la décision de transférer à la société Infomobile le service client grand public, en ce qu'elle emportait exclusion des salariés du groupe SFR, méconnaissait l'engagement spécifiquement pris dans le cadre de cet accord de 2006 et privait les salariés d'une chance de conserver un emploi au sein du groupe, dont elle a réparé les conséquences préjudiciables distinctes de celles des ruptures intervenues ensuite dans le cadre du plan de départs volontaires mis en œuvre par le nouvel employeur* » (ci-dessus).

La Cour consacre donc la portée des engagements de maintien dans l'emploi pris dans le cadre d'un accord de GPEC (A). Elle valide aussi une solution novatrice, à savoir la condamnation solidaire des parties à la sous-traitance à indemniser les salariés pour perte de chance d'être maintenus dans leur emploi (B).

## I. La validation de la portée des engagements de GPEC

La Chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel et rejeté le pourvoi des sociétés employeurs. Elle consacre l'autorité des obligations de maintien dans l'emploi (A), et en valide une conception qualitative (B).

## A. L'obligation de maintien dans l'emploi, une obligation propre à celui qui l'a souscrite

La conclusion de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences reposait sur une obligation de faire : le maintien des emplois pendant une période prédéterminée de 3 ans, et sur une obligation de ne pas faire : l'interdiction de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique pendant la durée de l'accord. Ainsi, l'accord de GPEC était censé offrir « *les meilleures perspectives pour les salariés concernés. D'abord parce qu'il garantit l'emploi sur les bassins d'emploi pendant au moins 3 ans...* ».

L'engagement pris par l'employeur de maintenir les emplois au sein de l'entreprise, et plus largement du groupe, s'impose à lui et ne peut être cédé à un autre employeur, les emplois devant être maintenus dans l'entreprise. C'est ce qu'énonce la Cour de cassation dans l'arrêt commenté, qui juge que « *la décision de transférer à la société Infomobile le service client grand public, en ce qu'elle emportait exclusion des salariés du groupe SFR, méconnaissait l'engagement spécifiquement pris dans le cadre de cet accord de 2006 et privait les salariés d'une chance de conserver un emploi au sein du groupe* ».

## B. La validation d'une conception qualitative des engagements de maintien dans l'emploi

Le fait que les salariés aient ensuite adhéré au plan de départs volontaires mis en place par la société cessionnaire n'exonère pas SFR de ses engagements (3). La violation de l'engagement de maintien dans l'emploi est donc caractérisée, ici, par le seul recours au transfert, peu importe le départ postérieur des salariés privés d'une chance de rester dans leur emploi initial et d'y évoluer.

Peu importe aussi la conclusion d'un accord de méthode avec des syndicats minoritaires, qui ne saurait remettre en cause les engagements pris aux termes de l'accord de GPEC. Ainsi, en jugeant que l'accord de GPEC ne pouvait être remis en cause par l'accord du 27 juillet 2007, la Cour de cassation a fait échec à la stratégie de SFR qui, voulant écarter les engagements souscrits dans l'accord négocié avec les organisations syndicales, a délibérément changé d'interlocuteur légitime représentant les intérêts du personnel. SFR s'était tout d'abord adressée au comité d'entreprise, puis à des syndicats minoritaires

(2) RDT 2012, p. 303, n. M. Grévy, arrêt consultable sur le site Loysel.

(3) Il faut rapprocher cette décision d'une autre affaire dans laquelle des salariés ont été déboutés de leur demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la violation d'une clause

de garantie d'emploi alors qu'ils avaient quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire, la Cour considérant que ces salariés avaient ainsi renoncé à se prévaloir de l'engagement souscrit par leur employeur. Dans cette autre affaire, il n'y avait pas eu de transfert (Cass. Soc. 13 mai 2014, n° 13-10781).

en signant avec eux, en date du 27 juillet 2007, un « accord de méthode » relatif aux conséquences du transfert (4).

En toute logique, la Cour de cassation s'oppose à ce que cet accord ait un quelconque effet sur la portée de l'accord de GPEC et sur les obligations qui y étaient contenues.

Avant la Cour de cassation, la Cour d'appel avait retenu le caractère illicite de l'opération en relevant que la finalité poursuivie et largement atteinte par les deux sociétés, était contraire à l'objectif de maintien des salariés dans leur emploi visé tant par l'accord de GPEC que par l'article L.1224-1. Elle soulignait que le seul but des deux sociétés était d'opérer un « décrutement » massif des salariés transférés, pour les remplacer ensuite par de nouveaux salariés ne pouvant revendiquer aucune ancienneté et aucun autre statut collectif que celui de la société cessionnaire (5). Ce remplacement à bas coût des salariés devait permettre de réduire drastiquement les coûts de la prestation au bénéfice de SFR, maître d'oeuvre du contrat sous-traitance (6).

Dès lors c'est très logiquement que la Cour d'appel avait rejeté l'argument des sociétés défenderesses tiré du consentement du salarié au départ ayant adhéré au plan de départ volontaire, les juges considérant que celui-ci n'exonérait pas de leur responsabilité commune (7).

## II. La validation d'une indemnisation pour perte de chance

Comme les juges d'appel, les magistrats de la Cour de cassation ont retenu l'existence d'un préjudice subi par les salariés en raison de la perte de chance de rester dans leur emploi d'origine (A), préjudice distinct de celui né des conséquences de la rupture et fondé sur une responsabilité solidaire des parties à la sous-traitance (B).

### A. L'immixtion d'une notion civiliste

La Cour de cassation a confirmé la réparation d'un préjudice né de la perte de chance de conserver un emploi au sein du groupe, distinct des conséquences des ruptures intervenues ensuite dans le cadre du plan de départs volontaires mis en œuvre par le nouvel employeur. Elle vient d'ailleurs d'utiliser le même fondement pour valider le principe de l'indemnisation d'un salarié à temps partiel qui, n'ayant pu bénéficier de la priorité de passage à temps plein, a perdu une chance de percevoir les rémunérations à ce titre (8).

Quelles que soient les indemnisations perçues au moment de la rupture du contrat de travail prononcée par Infomobile à la suite du transfert, les salariés étaient en droit d'obtenir réparation de la perte de chance qu'ils avaient tous subie du fait de la violation par SFR de l'obligation de les maintenir dans l'emploi au sein du groupe (9).

En reconnaissant un préjudice distinct de la rupture caractérisé par la perte de chance de rester dans l'emploi, la Cour de cassation consacre une définition de l'emploi aux contours larges : le droit du salarié de conserver son emploi et d'y évoluer au-delà de la seule obligation générale d'adaptation.

L'appréciation de la Cour est qualitative et non seulement quantitative : il ne suffit pas de maintenir « le niveau des effectifs », mais il faut garantir l'emploi des salariés au sein de leur entreprise, d'où le rejet des arguments des sociétés adverses qui raisonnaient en termes de « postes » et non « d'emplois ».

La société SFR prétendait, au soutien de son unique moyen, que le recours à l'article L.1224-1 n'avait pas à être justifié et que cette décision relevait de la liberté de gestion propre à tout employeur. Mais cet argument a été balayé par la Cour de cassation, dès lors que le transfert faisait obstacle à l'engagement de maintien des emplois (10).

La condamnation *in solidum* des deux sociétés est confirmée, mais cette fois sur le seul fondement de la

(4) « Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que, par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu le 12 octobre 2006, qui était dans le débat, et que ne révisait pas l'accord de méthode du 20 juillet 2007... » (ci-dessus).

(5) Rapp. S. Ducrocq, « Externalisation de l'activité ou sous-traitance des licenciements ? », Dr. Ouv. 2013, p. 187.

(6) La finalité de la fraude ressort de l'objet même de l'accord de méthode de 27 juillet 2007.

(7) Voir arrêt, p.13, *contra*, CPH départage Lyon du 24 avril 2012, frappé d'appel.

(8) Soc. 18 février 2014, n°12-87.629, P+B, Dr. Soc. 2014 p.859 n. J. Mouly.

(9) Cass. Soc. 21 juin 2006, n°05-42418. Voir également, sur la réparation d'un préjudice distinct né de la violation d'une garantie d'emploi : Cass. Soc. 4 mars 2008, n°06-45221 ; Cass. Soc. 30 juin 2010, n°08-41937 ; Cass. Soc. 14 mars 2012, n°07-44941.

(10) On pense ici à la décision du Conseil constitutionnel du 12 janvier 2002, n°2001-455 (cons. 45 et 46) : visant la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 et les principes économiques et sociaux énumérés par le Préambule de 1946, parmi lesquels figurent, selon son cinquième alinéa, le droit de chacun d'obtenir un emploi, le Conseil constitutionnel juge « que, pour poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, [le législateur] peut apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à cette exigence constitutionnelle, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi » (voir également Cons. const. du 27 mars 2014, 2014-692, examinant la loi dite *Florange*).

violation de l'accord de GPEC. La Cour rappelle donc ici à SFR que l'engagement qu'elle a pris de maintenir les emplois lui est propre et qu'elle ne pouvait donc le céder à une autre société, et à Infomobile qu'elle ne pouvait pas participer à la violation de cet engagement, sauf à engager sa responsabilité.

Cette solution, de portée générale, s'applique à tous les salariés qui se prévaudraient de la violation de l'accord de GPEC, et ce quelle que soit la juridiction saisie.

## B. Sur la condamnation solidaire des sociétés cédante et cessionnaire

En rejetant le pourvoi des employeurs, la Cour de cassation confirme la condamnation solidaire d'Infomobile et de SFR prononcée par la Cour d'appel. C'est la décision de transférer les salariés dans le cadre d'un contrat de sous-traitance qui justifie la responsabilité commune. Il est en effet indéniable que les parties savaient, lors de la conclusion de ce contrat, que l'opération allait avoir pour conséquence un décrutement massif. D'où la soule de 100 millions d'euros destinée à financer les ruptures.

Cette responsabilité est aussi reconnue dans le cadre de l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail lorsqu'il s'agit de réparer les conséquences d'un licenciement pour motif économique prononcé à l'occasion d'un transfert d'entreprise. Ainsi, lorsqu'il est établi que le licenciement est prononcé pour faire échec au maintien du contrat de travail chez le cessionnaire, cédant et cessionnaire sont condamnés solidairement à réparer le préjudice né du licenciement sans cause réelle et sérieuse (11).

On comprend bien que, de ce seul constat, puisse résulter la condamnation de SFR, débitrice de l'obligation de maintien des emplois, dont on a vu que celle-ci lui était propre. La Cour de cassation retient donc la responsabilité délictuelle des parties au contrat de sous-traitance, contrat qui a scellé le sort des salariés.

La responsabilité du tiers aux engagements de GPEC peut alors être engagée lorsque sa faute a contribué à la violation d'un engagement contractuel par celui qui s'y était engagé, en application des articles 1382 et suivants du Code civil (12).

Le juge du travail peut ainsi être amené à considérer que deux entreprises, bien que juridiquement distinctes, doivent être tenues comme responsables solidairement des conséquences dommageables de leurs décisions communes, alors même que le co-emploi ne serait pas retenu (13). La faute délictuelle à l'origine du dommage est alors caractérisée par la légèreté blâmable (14), voire l'intention de nuire, la fraude à la loi. On retrouve la notion de fraude comme caractérisant la faute délictuelle (15).

En l'espèce, il était évident que le schéma même de l'opération mettait en évidence la confusion d'intérêts entre les deux groupes et leurs filiales, la similitude des actes et la concomitance des décisions organisant le « décrutement » collectif de plusieurs centaines de salariés.

En outre, les clauses de l'accord de méthode révélaient l'imbrication des politiques de gestion des relations du travail unissant les deux sociétés dans leur projet commun, et donc le concours délibéré apporté par Infomobile à la violation par SFR de ses engagements pris en termes de maintien dans l'emploi.

Indépendamment de la démonstration d'une faute délictuelle, on rappellera ensuite que la société cessionnaire est tenue, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de cette modification, en application des dispositions de l'article L.1224-2 du Code du travail (16).

Bien que la Cour de cassation reste muette sur le fondement retenu pour confirmer la responsabilité solidaire des deux sociétés, cédante et cessionnaire, on peut penser que le travail de motivation, en fait et en droit, réalisé en amont par la Cour d'appel pour caractériser la collusion frauduleuse de ces deux sociétés, a nécessairement pesé dans la décision de la Cour de cassation.

(11) Cass. Soc. 4 juillet 2012, n°10-26504 ; 28 avril 2011, n°10-11828 : « que les sociétés Next Stop et Cottébus avaient, de concert, commis une fraude à l'effet d'éviter l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail qui leur imposait la poursuite du contrat de travail de la salariée, la cour d'appel a pu décider qu'elles étaient tenues in solidum de l'ensemble des sommes dues à la salariée en raison de cette collusion frauduleuse ». Dans le même sens, Cass. Soc. 14 février 2007, n°04-47110.

(12) E. Peskine, « La responsabilisation des sociétés-mères », Dr. Ouv. 2013, p.157, spéc., p.160 ; G. Loiseau, « Groupe de sociétés et reclassement des salariés », Dr. Ouv. 2010, p.210.

(13) CA Versailles, *Klarius*, 24 septembre 2014, RG 11/02937, reconnaissant la faute délictuelle d'un groupe privant de cause réelle et sérieuse les licenciements pour motif économique prononcés par sa filiale. La décision retient que la décision

de fermeture prise par le groupe avait été prise non pour sauvegarder sa compétitivité, mais pour améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi de la structure française. Voir également, dans la même affaire, CA Versailles, 31 octobre 2011, RG 10/00578.

(14) Cass. Soc. 28 septembre 2010, n°09-41243, Dr. Ouv. 2011, p.187, n. P. Darves-Bornoz ; Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2011, n°10-30045, Dr. Ouv. 2011, p.584, n. A. Ferrer.

(15) Cass. Civ. 1<sup>re</sup>, 19 septembre 2007, n°05-13216 ; Cass. Com. 23 mai 2006, n°04-19856.

(16) Cass. Soc. 26 octobre 2010, n°09-67777, faisant droit à la demande du salarié de résiliation judiciaire de son contrat de travail dirigée contre le nouvel employeur et fondée sur les manquements de l'employeur initial.

## Conclusion

Au-delà de l'obligation générale d'adaptation à l'évolution de l'emploi qui pèse sur lui, l'employeur est tenu par les engagements qu'il prend en termes de garantie d'emploi et de maintien des salariés dans les effectifs. Il ne peut s'en décharger auprès d'un tiers à la faveur d'une cession d'entreprise. Le juge du travail est là pour contrôler que les règles protectrices de l'article L. 1224-1 ne soient pas dévoyées.

C'est la leçon qu'il faut titrer de cette saga judiciaire (17), leçon d'autant plus forte qu'elle inter-

vient dans le domaine de la sous-traitance, où les règles du droit du travail sont bien souvent malmenées par le droit des affaires, le droit à l'emploi étant réduit à sa plus simple expression. Le salarié servant souvent de « variable d'ajustement » au gré des différentes missions obtenues par l'entreprise prestataire, c'est alors au salarié, et non pas à l'entreprise, de s'adapter au volume variable d'activité.

**Romain Geoffroy,**

Avocat au Barreau de Montpellier et

**Pauline Le Bourgeois,**

Avocate au Barreau de Toulouse

(17) Remarquée notamment par P. Lokiec, *Il faut sauver le droit du travail*, 2015, Odile Jacob, pp.127-128.