

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 juin 2014

Rejet

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 1130 FS-D

Pourvois n° D 12-18.589

J 12-18.594

à J 12-18.617

S 12-18.624

à T 12-18.671

Y 12-18.676

à Y 12-18.791

et G 12-26.620

JONCTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur les pourvois n° D 12-18.589, J 12-18.594 à J 12-18.617, S 12-18.624 à T 12-18.671, Y 12-18.676 à Y 12-18.791 et G 12-26.620 formés par :

1° la Société française du radiotéléphone (SFR), dont le siège est 42 avenue de Friedland, 75008 Paris, nom commercial SFR Cegetel,

2° la société SFR service client, société anonyme, dont le siège est 1 place Carpeaux, 92915 Paris La Défense,

3° la société Téléperformance France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est 12-14 rue Sarah Bernhardt, 92600

défendeurs à la cassation ;

Les demanderesses aux pourvois n° D 12-18.589, J 12-18.594, à J 12-18.617, S 12-18.624, à T 12-18.671, Y 12-18.676 à Y 12-18.791 et G 12-26.620 invoquent, à l'appui de leur recours, un moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 6 mai 2014, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Béraud, conseiller rapporteur, M. Bailly, conseiller doyen, Mmes Geerssen, Lambremon, Deurbergue, MM. Chauvet, Huglo Déglise, conseillers, Mmes Pécaut-Rivolier, Sommé,

M. Contamine, Mmes Sabotier, Corbel, Salomon, Depelley, Duvallet, conseillers référendaires, M. Finielz, premier avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Béraud, conseiller, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la Société française du radiotéléphone et des sociétés SFR service client et Téléperformance France, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. Abarkan et de cent quatre vingt-huit autres, l'avis de M. Finielz, premier avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu leur connexité, joint les pourvois n° D 12-18.589, J 12-18.594 à J 12-18.617, S 12-18.624 à T 12-18.671, Y 12-18.676 à Y 12-18.791 et G 12-26.620 ;

Sur le moyen unique :

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 pourtant 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 ;*

4°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR et SFR Service Client et Téléperformance France faisaient valoir en cause d'appel que l'accord de méthode du 20 juillet 2007 avait été conclu à la suite d'un

mouvement de grève de très grande ampleur, et répondait à une exigence des salariés et des organisations syndicales, tel que le précisait d'ailleurs le préambule de cet accord ; qu'en omettant de répondre à ce moyen qui était de nature à exclure que cet accord ait pu être l'instrument d'une fraude consommée au détriment des salariés, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR, SFR Service Client et Téléperformance faisaient valoir que l'accord du 20 juillet 2007 constituait un accord de révision de l'accord de GPEC du 12 octobre 2006 ; qu'un tel accord de révision exigé par les syndicats ne pouvait par hypothèse en aucune façon constituer une violation frauduleuse des engagements souscrits dans l'accord initial ; qu'en omettant de répondre à ce chef péremptoire de conclusions qui était de nature à exclure toute fraude, la cour d'appel a derechef violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR, SFR Service Client et Téléperformance faisaient valoir que conformément à l'article 4.7 de l'accord de méthode conclu le 20 juillet 2007, les salariés transférés se voyaient offrir une prime s'ils faisaient le choix de poursuivre la relation de travail avec la société Téléperformance plutôt que de décider du plan de départ volontaire ; qu'en omettant de répondre à chef de conclusion quand l'octroi de la prime susvisée était de nature à exclure la fraude, la cour d'appel a de nouveau violé l'article 455 du code de procédure civile ;

7°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR, SFR Service Client et Téléperformance faisaient valoir que si la masse salariale avait augmenté au sein du groupe SFR à la suite de l'externalisation litigieuse des centres d'appels, il ne s'agissait que d'une conséquence mécanique de la fusion entre SFR et 9 Cegetel, si bien que l'on ne pouvait en tirer aucune conséquence probatoire quant à l'existence d'une fraude ; qu'en omettant encore de répondre à chef de conclusion, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

8°/ que les juges du fond ne peuvent pas relever un moyen d'office sans inviter les parties à faire valoir leurs observations ; qu'en l'espèce, les salariés, qui lors de l'audience se sont bornés à soutenir oralement leurs conclusions écrites, n'ont pas soutenu devant la cour d'appel que le groupe SFR se serait affranchi de l'obligation d'adaptation des salariés à leur emploi résultant de l'article L. 6321-1 du code du travail ou de l'accord de GPEC ; qu'en relevant ce moyen d'office sans inviter les parties à faire valoir leurs observations, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

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 corrumpit* 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 ;

13°/ que, subsidiairement, la réorganisation constitue un motif économique dès lors qu'elle est justifiée par un impératif de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que la cour d'appel a elle-même constaté que la note d'information remise le 10 août 2007 par la société Infomobile au comité

d'établissement de Toulouse faisait notamment état de la « nécessité d'une évolution de l'organisation et de la gestion des centres transférés » afin de « répondre aux exigences de leurs clients » et soulignait encore les « enjeux fondamentaux de l'entreprise » impliquant « la renégociation des dispositions concernant l'ensemble des règles organisant le temps de travail » ; qu'en affirmant péremptoirement que les réorganisations alléguées ne constituaient pas une cause économique au sens des dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail sans dire en quoi elles ne répondaient pas à un impératif de sauvegarde, la cour d'appel a privé sa décision base légale au regard du texte susvisé ;

14°/ que l'employeur qui conclut avec des salariés des accords de rupture amiable n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement ; qu'il était constant en l'espèce que les salariés ne souhaitant ou ne pouvant pas quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départ volontaire ne verraient pas leur contrat de travail rompu, mais resteraient au service de la société Infomobile devenue Téléperformance ; qu'en reprochant néanmoins aux exposantes l'absence de mesures de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 du code du travail et 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 oeuvre par le nouvel employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE les pourvois ;

Condamne les sociétés SFR, SFR service client et la société Téléperformance aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer à M. A. * et à cent quatre vingt-huit autres défendeurs la somme globale de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit juin deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois n° D 12-18.589, J 12-18.594, à J 12-18.617, S 12-18.624, à T 12-18.671, Y 12-18.676 à Y 12-18.791 et G 12-26.620 par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la Société française du radiotéléphone et les sociétés SFR service client et Téléperformance France.

Il est fait grief aux décisions attaquées d'AVOIR condamné solidairement la SA SFR, la SA SFR SERVICE CLIENT et la SA TÉLÉPERFORMANCE GRAND SUD venant aux droits de la SAS INFOMOBILE (et aux droits de laquelle est venue la société TÉLÉPERFORMANCE FRANCE) à payer à chacun des salariés défendeurs aux pourvois une somme à titre d'indemnité pour perte de chance dans le maintien de son emploi, outre une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens ;

AUX MOTIFS QUE « le 12 octobre 2006, les entreprises composant l'UES SFR ont conclu avec les organisations syndicales représentatives au plan de l'UES SFR un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), dans le cadre de l'ancien article 320-2 du Code du travail, dans lequel le groupe SFR affirmait son engagement dans une démarche d'anticipation et de prévision des emplois et des compétences en lien avec sa stratégie, « le déploiement de cette démarche de GPEC devant ainsi, favoriser l'évolution des métiers du groupe SFR et le développement professionnel de ses collaborateurs en cohérence avec sa stratégie et leurs besoins », le groupe SFR réaffirmant « la priorité donnée à l'évolution professionnelle des collaborateurs en interne associée à une réflexion systématique sur la nécessité de remplacer les partants et de recourir aux embauches externes ainsi que son soutien plus important au plan de formation dans la durée afin de permettre l'anticipation des moyens de formation ». Ce même accord excluait la mise en oeuvre par le groupe SFR de procédures de licenciement pour motif économique sur une durée de trois ans et visait « sans remettre en cause le principe du volontariat, à maintenir une stabilité globale des effectifs du groupe SFR, à compter de sa signature ». Or au mois de mai 2007, les comités d'établissement de Lyon, Poitiers et Toulouse de SFR service client étaient informés d'un projet de transfert de ces sites et de sous-traitance de leurs activités, ce qui allait entraîner le transfert à une entreprise du groupe Téléperformance de contrats de travail de 1877 collaborateurs et leur sortie du groupe SFR, l'externalisation de la quasi-totalité des centres de relation client grand public de SFR ainsi que la limitation à sa plus simple expression du métier Relation Client grand public au sein de SFR, considéré désormais comme « éloigné du coeur de métier de SFR service client », seul le site de MASSY étant conservé et SFR service client devant « se concentrer sur le coeur de son savoir-faire : études et méthodes, planification et prévision, gestion client ». En procédant à un tel transfert des contrats de travail intéressant l'essentiel de ses salariés

relevant du métier relation client grand public vers un autre employeur et en leur imposant ce transfert, la SA SFR service client qui ne pouvait procéder à leur licenciement économique en l'état de l'accord GPEC susvisé a procédé à leur décrutement tout en s'affranchissant de son obligation d'adaptation de ces salariés à leur emploi, telle que visée à l'article L 6321-1 du Code du travail selon lequel « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ». Ce choix de transférer les contrats de travail dont il s'agit lui a, de la même manière, permis d'évincer ses salariés sans avoir à mettre en oeuvre une quelconque mesure d'adaptation à l'emploi ou de reclassement au sein du groupe et d'échapper aux obligations contractées dans le cadre de l'accord GPEC concernant l'adaptation des salariés à leur poste, à un poste équivalent et à leur reclassement intra groupe, le groupe SFR ayant préféré, ainsi, recourir ultérieurement à des recrutements externes puisqu'il indique que son effectif est passé, nonobstant ce transfert de près de 1900 collaborateurs, de 8014 à 9906 salariés entre le 31 décembre 2006 et le décembre 2009, de telles embauches extérieures de salariés sans aucune ancienneté ayant représenté, nécessairement, une moindre charge salariale pour l'entreprise. Il est constant que par l'effet de l'article L 1224-1 du Code du travail, le contrat subsiste avec le nouvel employeur dans les conditions mêmes où il était exécuté au moment du changement d'exploitation, le principe de la continuité de la relation salariale n'emportant pas, toutefois, le transfert du statut collectif qui résultait de l'application de la convention collective professionnelle liant l'ancien employeur. Au cas présent, dès le 23 mai 2007, la société SFR service client a informé le comité d'établissement de Toulouse de ce que, au titre des conséquences sociales prévisibles du projet de transfert, non seulement les conventions collectives et accords collectifs d'entreprise, d'UES ou d'établissements, seront mis en cause dans les conditions de l'article L 2261-14 du Code du travail, de ce que les usages et engagements unilatéraux pourront être dénoncés, de ce que la participation comme l'intéressement cesseront de s'appliquer au personnel concerné à la date du transfert, mais encore, de ce qu'il pourra y avoir des conséquences en matière de durée du travail, passé un délai de 15 mois, à compter du transfert. De plus, le 20 juillet 2007 soit, dès avant la mise en oeuvre effective du transfert fixé au 1er août 2007, était conclu entre le groupe SFR et les organisations minoritaires syndicales de l'UES SFR un accord de méthode et de garanties relatif au traitement des conséquences de cette mise en oeuvre dans lequel il était indiqué que : « compte tenu des inquiétudes exprimées par les salariés concernés quant à leurs conditions d'emploi et quant à l'évolution de leur statut collectif après le transfert, ceux-ci estimant que la politique de rémunération qui sera mise en place notamment sur la rémunération différée (intéressement, participation, PEG), voire sur la rémunération variable (PPE, PV) sera en retrait par rapport à

leurs droits dans la situation actuelle, les parties conviennent de définir par anticipation le plan de sauvegarde de l'emploi qui devra être mis en oeuvre par leur nouvel employeur... Ce plan de sauvegarde trouvera sa cause économique, selon, les parties dans le bouleversement des grands équilibres économiques de l'exploitation de leur activité par les prestataires sous traitants, dont la conséquence directe s'exprimera dans leur incapacité à offrir au personnel concerné le même niveau de statut (individuel et collectif) et sera structuré autour d'un dispositif de départ volontaire... La procédure et le calendrier qu'implique la présentation de ce plan de sauvegarde de l'emploi sera basée sur un nombre de volontaires estimé être supérieur à 250 salariés... La particularité de cette procédure se caractérisera cependant par l'obligation pour les prestataires de devoir réembaucher pour remplacer les salariés volontaires qui auront quitté l'entreprise. En effet, il résulte des engagements pris par ailleurs par SFR à l'égard des partenaires sociaux et du CEE (cf. LIV du 23 mai 2007) que le volume d'emploi respectivement constaté au moment du transfert des sites devra être maintenu dans les bassins d'emploi pendant 36 mois... Il résulte de ce qui précède que compte tenu du fait que la cause des ruptures résultera de la décision du salarié de ne pas rester au service de son nouvel employeur, il ne saurait être question que la rupture soit formalisée par un licenciement. Elle prendra donc nécessairement la forme d'une rupture amiable pour motif économique... Celle-ci sera formalisée dans les formes du document joint en annexe ». Le nombre de salariés concernés par le plan de départs volontaires a été en définitive, très largement supérieur à 250 puisque ce plan a intéressé plusieurs centaines de salariés, ce qui était prévisible, dès avant la signature de l'accord de méthode, compte tenu de la grève déclenchée dans le groupe SFR à compter du 5 juin 2007, avec occupation des locaux, jusqu'au 31 juillet 2007, au cours de laquelle les salariés s'étaient clairement déclarés opposés à leur changement d'employeur et avaient fortement exprimé leur crainte de voir modifier, non seulement leur statut mais aussi les conditions d'exécution du contrat de travail et même la structure et le niveau de leur rémunération. Ainsi, il apparaît que dès avant la réalisation de l'opération, la société SFR service client et le groupe SFR avaient parfaitement connaissance de ce que les contrats de travail de leurs collaborateurs allaient être transférés à un employeur offrant non seulement un statut collectif, mais encore, contrairement 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, ce qui allait induire non pas la pérennité de l'emploi, mais la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi n'ayant, en définitive, pour effet que la mise en place d'un plan de départs volontaires. Cette situation n'était en rien ignorée des partenaires des sociétés SFR et SFR service clients, signataires le 27 juillet 2007, s'agissant de la SA Téléperformance, du contrat-cadre de sous-traitance et du contrat d'exécution de prestation de service en exécution de ce contrat-cadre et s'agissant des sociétés Téléperformance et Infomobile, des protocoles d'accord pour la reprise d'activité des centres de contacts clients de Lyon et

de Toulouse, la SAS Infomobile ayant été, au surplus, bénéficiaire aux termes de ces actes, d'une soulte de 33 millions d'euros dont il est admis ainsi qu'il est mentionné dans l'arrêt de la cour du 27 mars 2009 (RG 08/06700) qu'elle était destinée, notamment, à compenser le coût de ces ruptures amiables ainsi que le maintien pendant 15 mois par la société Infomobile des avantages liés au statut particulier dont les salariés bénéficiaient au sein de SFR. La SAS Infomobile a, dès le transfert et sans chercher à apaiser les craintes des salariés, privilégié la mise en place de l'option de sortie offerte à ces derniers et non pas le maintien des contrats de travail ainsi qu'il résulte, pourtant, de l'économie générale de l'article L 1224-1 du Code du travail. En effet, suivant le calendrier des procédures visé à l'accord de méthode du 20 juillet 2007 avec une date cible de fin de consultation prévue au 20 octobre 2007, elle a remis, dès le 10 août 2007, au comité d'établissement de Toulouse un document d'information et de consultation dans le cadre du livre III du Code du travail sur le plan de départ volontaire tel que prévu par l'accord de méthode et de garanties relatif au traitement des conséquences du projet de transfert de sites de relation client grand public de Lyon et de Toulouse et ce, en vue de la tenue d'une première réunion fixée au 21 août 2007. Ce document soulignait, notamment la nécessité d'une évolution de l'organisation et de la gestion des centres transférés, « les centres externes ayant besoin pour répondre aux exigences de leurs clients d'avoir une organisation de travail adaptée en termes d'amplitude horaire, de règles de planification et de polyvalence des téléopérateurs » et prévoyait trois axes de travail pour la négociation des accords de substitution : le statut collectif d'Infomobile, la gestion de l'emploi et l'organisation du travail, ce document précisant, à cet égard, que : « compte tenu des enjeux fondamentaux de l'entreprise, la renégociation des dispositions concernant l'ensemble des règles organisant le temps de travail prendra une importance particulière. Il est en effet fondamental pour une entreprise de prestations de service comme la nôtre de disposer d'une souplesse de fonctionnement propre aux demandes de nos clients tout en proposant aux salariés une planification raisonnable de son temps de travail. Ce principe est d'autant plus important que notre société s'est engagée à diversifier son activité. Cela signifie pour elle une possibilité de diversifier les rythmes de planification voire de mettre en oeuvre une modulation du temps de travail comme il est prévu dans l'accord RTT d'Infomobile. » La mise en oeuvre par la SAS Infomobile, en accord avec la société cédante d'un plan de départs volontaires de grande ampleur négocié par cette dernière, dès avant le transfert des salariés a permis au cessionnaire et au groupe Téléperformance, d'une part de s'affranchir au plus vite, pour la majeure partie des salariés transférés, des conséquences juridiques des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du travail puisque la durée d'application du plan était de 9 mois à compter de la fin de la procédure de consultation et d'autre part de les remplacer, non seulement au moindre coût, par de nouveaux salariés ne pouvant revendiquer aucune ancienneté et aucun autre statut collectif que celui du groupe Téléperformance, mais encore dans les

conditions d'exécution de la prestation de travail que le cessionnaire souhaitait voir mettre en place. Enfin, il convient de relever que « les conventions de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique » mises en place par la SAS Infomobile faisaient référence aux « inquiétudes exprimées par les salariés transférés quant aux conséquences de leur intégration au regard de leurs conditions de travail et à leur rémunération » et visaient expressément l'accord de méthode du 20 juillet 2007 négocié par l'entreprise cédante que Infomobile déclarait avoir repris à son compte en application de l'article L 132-8 ancien du Code du travail lequel ne fondait, en réalité, ce dispositif que sur l'incapacité du cessionnaire à offrir au personnel concerné le même niveau de statut individuel et collectif que dans son entreprise d'origine ce qui, en tout état de cause, à l'instar d'ailleurs des réorganisations alléguées ne saurait constituer une cause économique au sens des dispositions de l'article L 1233-3 du Code du travail. Il apparaît, donc, que les groupes SFR et Téléperformance ainsi que leurs filiales SFR service client et Infomobile, par ailleurs, tous étroitement liés sur le plan économique et fonctionnel puisque le prestataire, aux termes des contrats de sous-traitance et d'exécution du 27 juillet 2007 s'engageait à l'égard de son client à « réaliser sous sa responsabilité et sa maîtrise d'oeuvre et dans le cadre d'une obligation de résultat », les prestations de relation client tenant notamment au volume d'appels, ont eu recours à une série d'actes qui pris, chacun, isolément avaient l'apparence de la licéité et pouvaient effectivement relever de la liberté d'entreprendre, mais dont l'économie d'ensemble visait en réalité, à éluder, sciemment et de concert, les droits et garanties des salariés tels que résultant notamment des dispositions conventionnelles du GPEC du 12 octobre 2006 et des dispositions d'ordre public de l'article 1224-1 du Code du travail. Le principe du volontariat ayant affecté les départs des salariés en cause est insuffisant pour permettre aux sociétés SFR, SFR service client et Téléperformance grand sud venant aux droits de la SAS Infomobile de s'exonérer de leur commune responsabilité dès lors que les intéressées ne pouvaient ignorer, dès l'origine de l'opération censée assurer la pérennité de l'emploi des salariés transférés, que la très grande majorité de ces derniers quitteraient prématurément l'entreprise cessionnaire compte tenu des menaces, pesant à court terme sur leurs statuts collectif et individuel et sur leurs conditions de travail, ces menaces ayant au demeurant largement relayées par les appelantes tout au long de l'opération et celles-ci n'ayant en fait répondu aux interrogations des salariés que par l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ayant pour seule vocation d'accompagner les volontaires au départ. Il en va, de même, de l'obligation pour la SAS Infomobile, telle que transmise par SFR, de recruter du personnel pour pourvoir aux postes libérés et qui, en définitive, rejoignait la nécessité corrélatrice pour l'entreprise de disposer d'un personnel suffisant pour faire fonctionner l'outil qui lui était transmis eu égard, en particulier, à l'obligation de résultat découlant du contrat de sous-traitance. Il s'ensuit que les agissements fautifs des appelantes au regard notamment d'une exécution déloyale des contrats de travail et de leur collusion frauduleuse sont bien à

l'origine, pour chaque salarié, de la perte d'une chance d'être maintenu dans son emploi ou dans un autre emploi, par une adaptation à son poste ou a un poste équivalent ou par un reclassement intragroupe, et ce, tant au sein du groupe SFR que du groupe Téléperformance. Cette perte de chance a indéniablement constitué pour chaque salarié un élément de préjudice spécifique, distinct de ceux compensés lors de la rupture de son contrat de travail » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « l'article 1382 du Code civil dispose que tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ; qu'il y a lieu de rappeler que la fraude à la loi procède d'une utilisation intentionnelle d'un moyen objectif licite pour se soustraire à l'exécution d'une règle obligatoire ou acte régulier en soi accompli dans l'intention d'éluder une loi impérative ou prohibitive ; Pour cette raison, cette fraude est frappée d'inefficacité par la jurisprudence ou par la loi ; Que cette volonté de rechercher un effet contraire à celui qu'aurait produit la règle applicable lèse par là un intérêt protégé ; qu'aux termes de l'article 2274 du Code civil, la bonne foi étant présumée, il appartient à celui qui se prévaut de la fraude des cocontractants d'en établir la preuve ; ATTENDU qu'en application de l'article L.1224-1 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ; Qu'en l'espèce, la demande du salarié tend à voir constater une fraude dans l'application de l'article susvisé ; Que quand bien même, le contrat de travail du salarié est réputé rompu d'un commun accord, le salarié peut contester les formes et la cause de cette rupture ; Que les demandeurs contestent ici la validité d'un transfert de leur contrat de travail et ses conditions de mise en oeuvre en application de l'article L.1224-1 du Code du travail dans le cadre d'un contrat d'entreprise passé entre les sociétés SFR et INFOMOBILE ; Que de ce fait, les salariés soutiennent que l'opération de transfert et de transmission contractuelle du plan de départ volontaire s'est faite en fraude et violation à la loi, ayant été insidieusement réalisée par la combinaison d'actes juridiques dont chacun pouvait paraître isolément admissible, faisant ainsi fi de leurs droits au maintien de l'emploi au sein de l'entreprise dont ils étaient salariés avant la cession, leur droit à un autre emploi au sein de l'entreprise ou du groupe auquel ils étaient rattachés et leur droit à l'emploi au sein de l'entreprise cessionnaire ; Qu'il a lieu de circonscrire le contexte dans lequel un contrat de sous-traitance a bien été conclu entre les sociétés SFR et INFOMOBILE, contrat à l'occasion duquel il a été fait applications aux salariés de l'article L.1224-1 du Code du travail ; Qu'en fait, de façon incontestable, les contrats de travail des salariés de la société SFR Service client se sont trouvés transférés à un nouvel employeur, la société INFOMOBILE dans le cadre d'un contrat de sous-traitance intervenu entre ces deux sociétés avec la cession des éléments matériels et humains des centres d'appel clientèle de l'établissement de TOULOUSE

SFR clients vers le même service de la société INFOMOBILE, l'opération de transfert étant intervenue le 1er août 2007 ; Qu'il y a l'intérêt de rechercher si la perte de chance des salariés de conserver leur emploi est bien le résultat d'une collusion frauduleuse et d'une confusion d'intérêts entre les deux sociétés, lesquelles avaient décidé lors du transfert, par les termes de leur contrat de sous-traitance, que presque la totalité des salariés de l'entreprise SFR clients, société cédante, n'allait pas poursuivre avec la société INFOMOBILE, société cessionnaire ; ATTENDU que les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail ne font obstacle ni aux licenciements pouvant intervenir antérieurement au transfert pour des raisons économiques impliquant une suppression d'emploi, ni aux licenciements postérieurs à la cession d'activité, sous réserve de justifier une cause réelle et sérieuse et de respecter la procédure prévue par la loi nécessitée par la réorganisation de l'entreprise ; Que les accords signés entre employeur et organisations syndicales s'inscrivent dans les règles de la loyauté contractuelle de l'article 1134 du Code civil ; ATTENDU que pour faire face à l'accélération des mutations économiques et aux restructurations qui en découlent, les entreprises ont la possibilité de mettre en place une GPEC et ses conséquences, le but étant d'anticiper les écarts et les ressources humaines ; ATTENDU qu'en revanche, le plan de sauvegarde de l'emploi s'impose par la loi aux employeurs qui envisagent d'effectuer un licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de trente jours, dans une entreprise occupant habituellement au moins 50 salariés ; ATTENDU que les départs volontaires s'inscrivent dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et à l'occasion de suppression de postes en raison des difficultés de l'entreprise et donc soumis à la procédure collective ; ATTENDU que la jurisprudence et l'article L1233-32 du Code du travail ne laissent aucun doute : l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de départs volontaires relèvent des règles de la procédure de licenciement économique ; Qu'il ressort des pièces et documents versés aux débats et dossiers : - Que de manière certaine, il est observé que le 12 octobre 2006, les partenaires sociaux représentatifs et la société SFR-SC ont bien signé un accord GPEC, créant ainsi des obligations par un maintien des emplois pendant une durée de trois ans et l'exclusion de mise en oeuvre de procédure de licenciement collectif pour motif économique pour la durée de l'accord ; - Que de façon incontestable, l'accord visait à maintenir une stabilité globale des effectifs du groupe SFR à compter de la signature jusqu'au mois d'octobre 2009, ne prévoyant ainsi aucun départ volontaire sur des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ; - Que pour autant, malgré l'accord GPEC, la société SFR-SC a informé les comités d'établissement de LYON, POITIERS et TOULOUSE d'un projet de transfert de leur activité relation grand public dans le cadre d'un contrat de sous-traitance ; - Que ce projet de transfert des établissements SFR, du service Relation client grand public de LYON, POITIERS ET TOULOUSE vers les établissements d'INFOMOBILE, remis aux comités d'établissement de ces trois établissements en date du 23 mai 2007 prévoyait le transfert des

contrats de travail de l'ensemble des salariés affectés avec la garantie du repreneur sur le plan social de maintenir pendant une période de trois ans les emplois avec toutefois une remise en cause progressive des accords collectifs et conventions ; - Que lors de la réorganisation par transfert d'activité, la société SFR a soutenu lors des négociations avec les partenaires sociaux que cette cession ne mettait nullement en cause l'emploi ; - Que par là, de façon expresse, l'entreprise des centres d'appels se poursuivant avec un nouvel employeur, les clauses régissant l'accord GPEC conclu dans la société SFR étaient maintenues ; - Que seule était prévue une mise en cause du statut collectif applicable par la société d'accueil, INFOMOBILE soumis à un préavis de trois mois, suivi d'un délai de survie de 12 mois maximum, soit au total 15 mois ; - Que de plus, le 27 juillet 2007, un accord de méthode relatif aux conséquences du transfert signé entre la société SFR et les organisations syndicales rendait compte des négociations commerciales et de cession des sites au nouvel employeur qui envisageait la possibilité de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi permettant au nouvel employeur de trouver une cause économique à la réorganisation des centres d'appels de leur activité si ces derniers étaient dans l'incapacité d'offrir au personnel transféré le même niveau de statut individuel et collectif au travers d'un dispositif de départs volontaires de 250 salariés ; qu'il résulte de la chronologie des faits qu'il y a bien eu transfert d'activité avec reprise de l'ensemble du personnel de l'entreprise d'appel clients de la société SFR ; Qu'il reste à vérifier le caractère volontaire du départ des salariés ; Que les départs volontaires ne sauraient servir à contourner le droit du licenciement économique ; Qu'en effet, le volontariat implique tout d'abord que des offres de reclassement ont été faites pour permettre une liberté réelle de choix du salarié ; Que le défaut de maintien dans l'entreprise ne résulte pas des pressions exercées sur les salariés au moment de la rupture de leur contrat de travail ; Que depuis ce transfert effectif le 1er août 2007, il y a eu très rapidement la mise en place d'une réorganisation de la société INFOMOBILE relative au traitement des conséquences du transfert des sites de relation client grand public de LYON et TOULOUSE dès le 21 août 2007, tel que l'avait prévu l'accord de méthode SFR relatif au traitement des conséquences de la mise en oeuvre du projet de transfert des sites de relation grand public de LYON, POITIERS et TOULOUSE dès le 20 juillet 2007 ; Qu'en effet, dès le 21 août 2007, sans attendre la période de négociation de l'accord de substitution, en application du Code du travail et des accords signés par la société SFR et les syndicats et sans tenir compte du délai de prévenance de trois mois, la société INFOMOBILE a remis en cause les accords SFR concernant les salariés transférés, en appliquant immédiatement le statut collectif au sein de la société INFOMOBILE ; Que la société INFOMOBILE n'a pas respecté les articles L.2261-13 et suivants du Code du travail et les accords prévoyant une application après dénonciation des accords et convention collective d'une durée maximale de 15 mois ; Que de même, dans la précipitation, la société INFOMOBILE a engagé les ruptures volontaires sans permettre aux

salariés concernés voyant leur statut collectif remis en cause concomitamment au transfert, d'avoir le temps nécessaire pour prendre une décision, connaître le nombre de postes que le nouvel employeur avait l'intention de supprimer, sans connaître aussi les possibilités de reclassement interne et externe existant au sein de ce groupe ; Que cette mise en place de départ volontaire a eu pour conséquence le départ de la presque totalité des salariés SFR, alors que lors des négociations de l'accord de méthode, les départs volontaires devaient se limiter à 250 salariés ; Que la poursuite des contrats de travail des salariés transférés était subordonnée à la fois à la continuation de l'activité des centres d'appel clients SFR et au maintien de tous les emplois au sein de la société INFOMOBILE ; Que les sociétés SFR ont versé à la société INFOMOBILE une somme couvrant les départs des anciens salariés SFR, ces départs devant s'effectuer dans le cadre de projets professionnels ; Que la société INFOMOBILE a présenté le plan de sauvegarde de l'emploi prévu par la société SFR envisageant un départ volontaire d'un très grand nombre de salariés, bien au-delà de 250 salariés dès lors qu'ils ne souhaitent plus rester au service de leur nouvel employeur et non pas une rupture formalisée par un licenciement économique avec possibilité d'adhérer à un plan de départ volontaire ; Que de façon certaine, il est observé que pour la société INFOMOBILE, ces ruptures avaient nécessairement une forme de rupture amiable pour motif économique tout comme le mentionne le document « convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique » ; Qu'au regard des documents de rupture amiable, il n'apparaît pas les offres de mobilité prévues dans un véritable plan de départs volontaires ; Qu'en effet à la rubrique « poste de reclassement proposé », il n'y a pas les postes réellement proposés ; Que de plus, le sérieux du type de projet professionnel envisagé demande une période de réflexion et d'étude découlant d'une volonté sérieuse de changement professionnel émanant du salarié concerné, mais sur la période pendant laquelle les deux sociétés se penchaient sur ces modes de rupture, les salariés étaient en grève, n'ayant cessé de réclamer leur maintien au sein de la société SFR ; Qu'il est difficile de concevoir qu'ils se trouvaient être dans une situation de réflexion sur leur future reconversion professionnelle ; Que le conseil a un doute sur le sérieux de ces projets professionnels, venant couvrir l'ensemble de ces départs volontaires ; Qu'également, la rapidité avec laquelle le processus de mise en place des départs volontaires par la société INFOMOBILE s'est faite sans pour autant que cette dernière justifie ni d'une cause économique aux postes supprimés, ni d'une recherche effective de postes de reclassement est l'un des éléments qui permet pareillement d'amener le doute ; Qu'il y a lieu de constater, compte tenu de tout ce qui précède, qu'il y a eu violation d'un accord GPEC au sein de la société SFR clients qui a rendu inefficace toutes les obligations prises en matière de préservation d'emploi et de recherche de reclassement dans l'entreprise et dans le groupe SFR ; Qu'avant même le transfert de l'activité SFR clients à la société INFOMOBILE, de façon indéniable, il y a eu un accord négocié entre les entreprises reprenant

l'accord GPEC et l'accord de méthode passé entre la direction SFR et les partenaires sociaux en y incluant un PSE comportant comme mesure d'accompagnement un plan de départs volontaires anticipé par SFR à hauteur de 250 salariés, alors que finalement ces départs ont porté bien au-delà entraînant le départ de la quasi-totalité de l'ensemble des salariés SFR chez le repreneur, INFOMOBILE ; Que la licéité d'un transfert de contrat de travail ne peut masquer l'irrégularité d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévu postérieurement dans le cadre d'un accord négocié par les deux sociétés qui a eu pour effet la mise en oeuvre d'un plan de départ volontaire qui n'avait aucune cause économique, entraînant pour les salariés une perte de chance de garder leur emploi, d'être reclassé au sein du groupe SFR, s'il y avait eu vraiment des difficultés économiques suite au transfert chez le repreneur, de pouvoir bénéficier d'un poste de reclassement au sein du groupe INFOMOBILE ; Qu'un courrier de l'Inspecteur du travail en date du 5 octobre 2010 envoyé à la société INFOMOBILE reprend la même analyse en droit et en fait, en posant de manière certaine que la procédure de rupture pour motif économique dont se prévalait l'employeur était bien conditionnée par la suppression des postes visés en corrélation avec la mise en place de la procédure en matière de licenciement pour motif économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; Que les documents communiqués par l'entreprise en date du 22 août 2007 et du 20 septembre 2007 faisaient bien apparaître que les postes n'étaient pas supprimés puisqu'il était bien acté dans l'accord de méthode que le volume d'emploi au moment et au-delà du transfert devait être maintenu ; Que le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place moins d'un mois après le transfert ne donnait ni la nature économique du motif et la réalité des suppressions de postes ni même des solutions d'emploi alternatives au sein du groupe, au regard des projets personnels ou professionnels rédigés très rapidement, des anciens salariés de la société SFR ; qu'au surplus, alors que les termes de l'acte de transfert ne sont pas connus et ne sont pas explicites, faute de production du contrat de sous-traitance, entre le cédant et le cessionnaire, il est plus que probable que l'objet même de la cession était l'indemnisation des départs volontaires et des avantages des acquis sociaux SFR de la quasi-totalité des salariés de l'activité des centres d'appel SFR clients par la société INFOMOBILE ; Que certes, même si le projet d'externalisation de l'activité des centres d'appels SFR vers INFOMOBILE était une réponse à une offre ponctuelle et extérieure s'analysant en un événement conjoncturel, les deux sociétés ont reconnu devant la cour d'appel de Toulouse, le 06 mars 2009 que : 1) Dans le cadre de la rupture amiable négociée avec la société INFOMOBILE, les demandeurs ont perçu une indemnité de 18 mois de salaire comme le prévoyait l'accord négocié avant le transfert avec la société SFR client ; 2) La société SFR a souhaité sous-traiter l'activité des centres d'appel, acquise lors du rachat de diverses sociétés, pour des raisons économiques, car le coût de la prestation lui revenait à 54 euros alors que le prix de la même prestation effectué par un sous-traitant n'était que de 34 euros au plus ; 3) La somme de 33 millions d'euros payée par les sociétés

SFR à la société INFOMOBILE était destinée notamment à compenser le coût de ces ruptures amiables ainsi que le maintien pendant 15 mois par la société INFOMOBILE des avantages liés au statut particulier dont les salariés bénéficiaient au sein de SFR » ; Que dès lors, il est constant qu'un accord GPEC n'a pas pour finalité de participer à la réduction des emplois au sein d'une entreprise ; Qu'un accord de méthode ne peut anticiper le contenu d'un plan de sauvegarde postérieurement à un transfert d'activité, ne pouvant anticiper le nombre de départs volontaires dans la nouvelle entreprise, privant le processus de consultation des représentants du personnel dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi après un transfert d'entreprise ; Que la société SFR clients se dédouanant de ses obligations de maintien de l'emploi de ses salariés n'a pas assumé une réorganisation de son entreprise en transférant son activité de ses centres d'appel, reportant ainsi sa responsabilité au cessionnaire de procéder à une restructuration de l'entreprise pour faire des économies, négociant seulement dans une convention de cession entre autres, des indemnités de départs volontaires de la quasi-totalité de ses salariés au sein du nouvel employeur ; que certes, la communication du contrat de sous-traitance aurait donné un éclairage certain au litige, mais appréciant les éléments de faits et de preuves qui lui sont soumis par les parties au soutien de leurs observations et écritures, le conseil retient une collusion frauduleuse et de la confusion des intérêts des deux sociétés au principe de l'article L1224-1 du Code du travail ayant entraîné une perte de chance de conserver un emploi pour les salariés au sein de deux entreprises et une perte la perte d'avantages collectifs donnant droit à des dommages et intérêts pour le préjudice subi » ;

1) ALORS QUE le salarié qui décide volontairement de quitter son emploi, qui n'était pas été 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) ALORS subsidiairement QUE 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) ALORS par ailleurs 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 ;

4) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR et SFR SERVICE CLIENT et TÉLÉPERFORMANCE FRANCE faisaient valoir en cause d'appel que l'accord de méthode du 20 juillet 2007 avait été conclu à la suite d'un mouvement de grève de très grande ampleur, et répondait à une exigence des salariés et des organisations syndicales, tel que le précisait d'ailleurs le préambule de cet accord ; qu'en omettant de répondre à ce moyen qui était de nature à exclure que cet accord ait pu être l'instrument d'une fraude consommée au détriment des salariés, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

5) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR, SFR SERVICE CLIENT et

TÉLÉPERFORMANCE faisaient valoir que l'accord du 20 juillet 2007 constituait un accord de révision de l'accord de GPEC du 12 octobre 2006 ; qu'un tel accord de révision exigé par les syndicats ne pouvait par hypothèse en aucune façon constituer une violation frauduleuse des engagements souscrits dans l'accord initial ; qu'en omettant de répondre à ce chef péremptoire de conclusions qui était de nature à exclure toute fraude, la Cour d'appel a derechef violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

6) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR, SFR SERVICE CLIENT et TÉLÉPERFORMANCE faisaient valoir que conformément à l'article 4.7 de l'accord de méthode conclu le 20 juillet 2007, les salariés transférés se voyaient offrir une prime s'ils faisaient le choix de poursuivre la relation de travail avec la société TÉLÉPERFORMANCE plutôt que de décider du plan de départ volontaire ; qu'en omettant de répondre à chef de conclusion quand l'octroi de la prime susvisée était de nature à exclure la fraude, la Cour d'appel a de nouveau violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

7) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, les sociétés SFR, SFR SERVICE CLIENT et TÉLÉPERFORMANCE faisaient valoir que si la masse salariale avait augmenté au sein du groupe SFR à la suite de l'externalisation litigieuse des centres d'appels, il ne s'agissait que d'une conséquence mécanique de la fusion entre SFR et 9 CEGETEL, si bien que l'on ne pouvait en tirer aucune conséquence probatoire quant à l'existence d'une fraude ; qu'en omettant encore de répondre à chef de conclusion, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

8) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent pas relever un moyen d'office sans inviter les parties à faire valoir leurs observations ; qu'en l'espèce, les salariés, qui lors de l'audience se sont bornés à soutenir oralement leurs conclusions écrites, n'ont pas soutenu devant la Cour d'appel que le groupe SFR se serait affranchi de l'obligation d'adaptation des salariés à leur emploi résultant de l'article L.6321-1 du Code du travail ou de l'accord de GPEC ; qu'en relevant ce moyen d'office sans inviter les parties à faire valoir leurs observations, la Cour d'appel violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

9) ALORS 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) ALORS 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) ALORS QU'en condamnant les exposantes à payer des dommages et 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 au regard du principe *fraus omnia corrumpit* et de l'article 1382 du Code civil ;

12) ALORS en outre 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 ;

13) ALORS subsidiairement QUE la réorganisation constitue un motif économique dès lors qu'elle est justifiée par un impératif de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que la Cour d'appel a elle-même constaté que la note d'information remise le 10 août 2007 par la société INFOMOBILE au comité d'établissement de Toulouse faisait notamment état de la « nécessité d'une évolution de l'organisation et de la gestion des centres transférés » afin de « répondre aux exigences de leurs clients » et soulignait encore les « enjeux fondamentaux de l'entreprise » impliquant « la renégociation des dispositions concernant l'ensemble des règles organisant le temps de travail » ; qu'en affirmant péremptoirement que les réorganisations alléguées ne constituaient pas une cause économique au sens des dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail sans dire en quoi elles ne répondaient pas à un impératif de sauvegarde, la Cour d'appel a privé sa décision base légale au regard du texte susvisé ;

14) ALORS QUE l'employeur qui conclut avec des salariés des accords de rupture amiable n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement ; qu'il était constant en l'espèce que les salariés ne souhaitant ou ne pouvant pas quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départ volontaire ne verraient pas leur contrat de travail rompu, mais resteraient au service de la société INFOMOBILE devenue TÉLÉPERFORMANCE ; qu'en reprochant néanmoins aux exposantes l'absence de mesures de reclassement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 du code du travail et L. 1233-3 et suivants du Code du travail.