

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 septembre 2018

Rejet non spécialement motivé

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 11069 F

Pourvois n° B 17-16.974
à Q 17-17.101 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu les pourvois n° B 17-16.974 à Q 17-17.101 formés par :

1°/ la société Téléperformance France, venant aux droits d'Infomobile SA, société anonyme, dont le siège est [...],

2°/ la Société française du radiotéléphone (SFR), société anonyme, dont le siège est [...],

3°/ la société SFR service client, société anonyme, dont le siège est [...],

contre cent vingt-huit arrêts rendus le 23 février 2017 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 2 - chambre sociale), dans les litiges les opposant à :

1°/ Mme NNNNNN... MMMMMM... , épouse Y..., domiciliée [...],

2°/ Mme Sonia Z..., domiciliée [...],

3°/ M. Pierre A..., domicilié [...],

4°/ Mme Carine B..., épouse C..., domiciliée [...],

5°/ Mme Amandine B..., domiciliée [...],

6°/ M. Abdelhak D..., domicilié [...],

7°/ M. Xavier E...,

8°/ Lisa E..., mineure représentée par son père M. Xavier E...,

tous deux domiciliés [...], et venant aux droits de Christine F..., épouse E..., décédée,

9°/ M. Hassan G..., domicilié [...],

10°/ Mme Stéphanie H..., domiciliée [...],

11°/ Mme Béatrice I..., épouse J..., domiciliée [...],

12°/ Mme Joëlle K..., domiciliée [...],

13°/ Mme Marie-Pierre L..., domiciliée [...],

14°/ Mme Agnès M..., épouse N..., domiciliée [...],

15°/ M. Pascal O..., domicilié [...],

16°/ Mme P... Q..., épouse R..., domiciliée [...],

17°/ Mme Zahia S..., domiciliée [...],

18°/ Mme Zorah T..., épouse U..., domiciliée [...],

19°/ M. Manuel V..., domicilié [...],

20°/ Mme Sylvie W..., domiciliée [...],

21°/ Mme Josiane XX..., domiciliée [...],

22°/ Mme Christel YY..., épouse ZZ..., domiciliée [...],

23°/ Mme Laëtitia AA..., domiciliée [...],

24°/ M. J... BB..., domicilié [...],

25°/ Mme Isabelle CC..., épouse DD..., domiciliée lieu-dit [...], [...],

26°/ Mme Laëtitia EE..., épouse FF..., domiciliée [...],

27°/ M. XX... GG..., domicilié [...],

28°/ M. Stéphane HH..., domicilié [...],

29°/ M. Pierre II..., domicilié [...],

30°/ M. Olivier JJ..., domicilié [...],

31°/ M. Joël KK..., domicilié [...],

32°/ M. Théo LL..., domicilié [...], représenté par Mme Malika MM... suivant décision du juge des tutelles de Toulouse en date du 9 octobre 2008, venant aux droits de Laurent LL...,

33°/ Mme Sylvie NN..., domiciliée [...],

34°/ M. Denis OO..., domicilié [...],

35°/ Mme Marie-Ange PP..., domiciliée [...],

36°/ M. Olivier QQ..., domicilié [...],

37°/ Mme Christine RR..., épouse SS..., domiciliée [...],

38°/ Mme Georgina TT..., domiciliée [...],

39°/ M. David TT..., domicilié [...],

40°/ Mme Isabelle UU..., domiciliée [...],

41°/ Mme Geneviève VV..., épouse WW..., domiciliée [...],

42°/ Mme Anne AC... , domiciliée [...],

43°/ Mme Sandrine OOOOOO..., domiciliée [...],

44°/ Mme PPPPPP... , épouse XXX..., domiciliée [...],

45°/ Mme Brigitte YYY..., domiciliée [...],

46°/ Mme Marie-Hélène QQQQQQ., domiciliée [...],

47°/ M. Daniel QQQQQQ..., domicilié [...],

48°/ M. Nicolas ZZZ..., domicilié [...],

49°/ Mme Marie-Claire RRRRRR..., domiciliée [...],

50°/ Mme Geneviève AAA..., domiciliée [...],

- 51°/ M. Eric BBB..., domicilié [...],
- 52°/ Mme Claire CCC..., domiciliée [...],
- 53°/ Mme Estelle DDD..., épouse EEE..., domiciliée [...],
- 54°/ Mme Carole FFF..., épouse GGG..., domiciliée [...],
- 55°/ Mme Sylvie HHH..., domiciliée [...],
- 56°/ Mme Marie III..., domiciliée [...],
- 57°/ Mme Valérie JJJ..., domiciliée [...],
- 58°/ Mme Elisabeth KKK..., épouse LLL..., domiciliée [...],
- 59°/ Mme Céline MMM..., épouse NNN..., domiciliée [...],
- 60°/ Mme Marie-Josée OOO..., épouse PPP..., domiciliée [...],
- 61°/ Mme Leïla QQQ..., domiciliée [...],
- 62°/ M. Xavier RRR..., domicilié [...],
- 63°/ Mme Christiane SSSSSS..., domiciliée [...],
- 64°/ Mme Françoise SSS..., domiciliée [...],
- 65°/ Mme Cendra AB..., domiciliée [...],
- 66°/ Mme Joëlle UUU..., épouse VVV..., domiciliée [...],
- 67°/ M. WWW... AC..., domicilié [...],
- 68°/ Mme Arlette XXXX..., épouse YYYY..., domiciliée [...],
- 69°/ Mme Sylvie ZZZZ..., domiciliée [...],
- 70°/ Mme Corine AAAA..., domiciliée [...],
- 71°/ Mme Florence BBBB..., domiciliée [...],
- 72°/ M. Mahdi CCCC..., domicilié [...],
- 73°/ M. Eric DDDD..., domicilié [...],
- 74°/ Mme Sandrine TTTTTT, domiciliée [...],
- 75°/ Mme Kheira EEEE..., domiciliée [...],
- 76°/ Mme Nancy FFFF..., domiciliée [...],

- 77°/ Mme Isabelle GGGG..., domiciliée [...],
- 78°/ Mme Marjorie HHHH..., domiciliée [...],
- 79°/ Mme Marlène IIII..., épouse JJJJ..., domiciliée [...],
- 80°/ M. Hervé UUUUUU... , domicilié [...],
- 81°/ Mme Corine KKKK..., domiciliée [...],
- 82°/ Mme Chantal LLLL..., domiciliée [...],
- 83°/ Mme Céline MMMM..., épouse NNNN..., domiciliée [...],
- 84°/ Mme Gladys OOOO..., épouse PPPP..., domiciliée [...],
- 85°/ Mme Magali QQQQ..., domiciliée [...],
- 86°/ Mme Magalie RRRR..., épouse SSSS..., domiciliée [...],
- 87°/ Mme Sylvie TTTT, domiciliée [...],
- 88°/ Mme Sophie UUUU..., épouse KK..., domiciliée [...],
- 89°/ Mme Anne UUUU..., domiciliée [...],
- 90°/ Mme Sandrine VVVV..., épouse WWWW..., domiciliée [...],
- 91°/ Mme Isabelle XXXXX..., domiciliée [...],
- 92°/ à Mme YYYYY... AX, domiciliée [...],
- 93°/ M. Frédéric ZZZZZ..., domicilié [...],
- 94°/ M. Roland AAAAA..., domicilié [...],
- 95°/ Mme Solange AAAAA..., domiciliée [...],
- 96°/ M. Antoine BBBBB..., domicilié [...],
- 97°/ Mme Karima P..., domiciliée [...],
- 98°/ Mme Naïma CCCCC..., domiciliée [...],
- 99°/ Mme Céline DDDDD..., domiciliée [...],
- 100°/ Mme Béatrice AD..., domiciliée [...],
- 101°/ Mme Chantal EEEEE..., domiciliée [...],
- 102°/ Mme Anne FFFFF..., domiciliée [...],

- 103°/ Mme Nathalie GGGGG..., épouse HHHHH..., domiciliée [...],
- 104°/ Mme Ruth IIIII..., domiciliée [...],
- 105°/ M. Sébastien JJJJJ..., domicilié [...],
- 106°/ Mme Claire KKKKK..., domiciliée [...],
- 107°/ M. Anouar LLLLL..., domicilié [...],
- 108°/ Mme Marie-Claude MMMMM..., domiciliée [...],
- 109°/ Mme NNNNN... AY, domiciliée [...],
- 110°/ Mme Carole AE..., domiciliée [...],
- 111°/ Mme Hélène OOOOO..., domiciliée [...],
- 112°/ Mme Sonia PPPPP..., épouse QQQQQ..., domiciliée [...],
- 113°/ M. Steve AG... , domicilié [...],
- 114°/ M. Olivier RRRRR..., domicilié [...],
- 115°/ M. Jean-Marie SSSSS..., domicilié [...],
- 116°/ Mme Laurence TTTTTT, domiciliée [...],
- 117°/ Mme Delphine VVVVV..., domiciliée [...],
- 118°/ Mme Fatna UUUUU..., épouse VVVV..., domiciliée [...],
- 119°/ Mme Valérie WWWW..., épouse XXXXX..., domiciliée [...],
- 120°/ Mme Yvonne YYYYY..., épouse AF... , domiciliée [...],
- 121°/ Mme Sylvia ZZZZZ..., épouse AAAAA..., domiciliée [...],
- 122°/ Mme Pascale BBBBB..., domiciliée [...],
- 123°/ Mme Mélanie CCCCC..., domiciliée [...],
- 124°/ M. Thierry DDDDD..., domicilié [...],
- 125°/ M. Olivier EEEEE..., domicilié [...],
- 126°/ Mme Antoinette FFFFF..., épouse GGGGG..., domiciliée [...],
- 127°/ Mme Karine HHHHH..., domiciliée [...],
- 128°/ M. Cyril IIIII..., domicilié [...],

129°/ Mme Ingrid JJJJJJ..., épouse WWWW..., domiciliée [...],

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 3 juillet 2018, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme KKKKKK..., conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme LLLLLL..., avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat des sociétés Téléperformance France, SFR et SFR service client, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme MMMMMM... épouse Y... et des cent vingt-huit autres défendeurs ;

Sur le rapport de Mme KKKKKK..., conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° B 17-16.974, C 17-16.975, D 17-16.976, E 17-16.977, F 17-16.978, H 17-16.979, G 17-16.980, J 17-16.981, K 17-16.982, M 17-16.983, N 17-16.984, P 17-16.985, Q 17-16.986, R 17-16.987, S 17-16.988, T 17-16.989, U 17-16.990, V 17-16.991, W 17-16.992, X 17-16.993, Y 17-16.994, Z 17-16.995, A 17-16.996, B 17-16.997, C 17-16.998, D 17-16.999, E 17-17.000, F 17-17.001, H 17-17.002, G 17-17.003, J 17-17.004, K 17-17.005, M 17-17.006, N 17-17.007, P 17-17.008, Q 17-17.009, R 17-17.010, S 17-17.011, T 17-17.012, U 17-17.013, V 17-17.014, W 17-17.015, X 17-17.016, Y 17-17.017, Z 17-17.018, A 17-17.019, B 17-17.020, C 17-17.021, D 17-17.022, E 17-17.023, F 17-17.024, H 17-17.025, G 17-17.026, J 17-17.027, K 17-17.028, M 17-17.029, N 17-17.030, P 17-17.031, Q 17-17.032, R 17-17.033, S 17-17.034, T 17-17.035, U 17-17.036, V 17-17.037, W 17-17.038, X 17-17.039, Y 17-17.040, Z 17-17.041, A 17-17.042, B 17-17.043, C 17-17.044, D 17-17.045, E 17-17.046, F 17-17.047, H 17-17.048, G 17-17.049, J 17-17.050, K 17-17.051, M 17-17.052, N 17-17.053, P 17-17.054, Q 17-17.055, R 17-17.056, S 17-17.057, T 17-17.058, U 17-17.059, V 17-17.060, W 17-17.061, X 17-17.062, Y 17-17.063, Z 17-17.064, A 17-17.065, B 17-17.066, C 17-17.067, D 17-17.068, E 17-17.069, F 17-17.070, H 17-17.071, G 17-17.072, J 17-17.073, K 17-17.074, M 17-17.075, N 17-17.076, P 17-17.077, Q 17-17.078, R 17-17.079, S 17-17.080, T 17-17.081, U 17-17.082, V 17-17.083, W 17-17.084, X 17-17.085, Y 17-17.086, Z 17-17.087, A 17-17.088, B 17-17.089, C 17-17.090, D 17-17.091, E 17-17.092, F 17-17.093, H 17-17.094, G 17-17.095, J 17-17.096, K 17-17.097, M 17-17.098, N 17-17.099, P 17-17.100 et Q 17-17.101 ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre des décisions attaquées, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE les pourvois ;

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

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne les sociétés Téléperformance France, SFR et SFR service client à payer aux défendeurs la somme globale de 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par le président et M. Maron, conseiller le plus ancien en ayant délibéré conformément aux dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du conseiller référendaire rapporteur empêché, en son audience publique du dix-neuf septembre deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen commun aux pourvois n° B 17-16.974 à Q 17-17.101 produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat

aux Conseils, pour la société Téléperformance France, la Société française du radiotéléphone (SFR) et la société SFR service client (SFR-SC)

Il est fait grief aux arrêts confirmatifs attaqués d'AVOIR condamné in solidum les sociétés SFR, SFR Service Client et Téléperformance France à payer à chacun des salariés défendeurs aux pourvois des dommages et intérêts pour « préjudice subi pour perte de chance dans le maintien de son emploi » et une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu le 12 octobre 2006 au sein de l'UES SFR et applicable à chacune des sociétés du groupe SFR, SFR et SFR-SC se sont engagés à : - une démarche d'anticipation et de prévision des emplois et des compétences en lien avec sa stratégie, le déploiement de 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 ; - donner la priorité à l'évolution professionnelle des collaborateurs en interne associée à une réflexion systématique sur la nécessité de remplacer les partants et 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 ; - contribuer à l'évolution professionnelle de chacun de ses collaborateurs, en garantissant pour chacun, les moyens, l'accompagnement en adéquation avec son projet professionnel, l'accord prévoyant et détaillant diverses mesures destinées à assurer la formation des salariés ainsi que leur adaptation à un autre emploi ; - exclure la mise en oeuvre par le groupe SFR de procédures de licenciement pour motif économique sur une durée de trois ans, et, sans remettre en cause le principe du volontariat, à maintenir la stabilité des effectifs du groupe SFR. Si par principe les opérations de cession d'une activité relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, celui-ci voyait en l'espèce ses pouvoirs encadrés par les engagements pris dans l'accord GPEC de 2006 applicable pendant trois ans. Or, excluant d'emblée cette opération de l'accord GPEC signé huit mois auparavant, la direction de SFR-SC a remis dès le 27 mai 2007 au comité central d'entreprise, puis aux comités d'établissement de Lyon, Poitiers et Toulouse, un dossier d'information portant sur le transfert de ces sites et de la sous-traitance de leur activité, puis a procédé au transfert de l'ensemble des contrats de travail des salariés affectés à ces établissements, soit 1877 salariés au total, dont 724 salariés à Toulouse, à une entreprise sous-traitante, provoquant ainsi leur sortie immédiate du groupe SFR à la date du 1er août 2007. L'argument des sociétés du groupe SFR, selon lequel le projet d'externalisation du service client grand public était un événement conjoncturel qui n'entre pas dans le champ d'application de l'accord GPEC, lequel ne vise qu'une évolution structurelle des emplois, n'est pas pertinent car l'ampleur du projet affectant la quasi-totalité des sites chargés de la relation client grand public modifie en profondeur le périmètre de l'activité de l'entreprise et la structure des emplois et a, en conséquence, des effets directs sur la gestion prévisionnelle des emplois. Contrairement à ce qui est soutenu par les sociétés du groupe SFR, les accords de méthode du 20 juillet 2007 n'ont pas révisé l'accord GPEC car, d'une part, ils avaient pour objet d'organiser les garanties associées au transfert des salariés concernés au titre de l'article L. 1224-1 11 du code du travail et de prévoir un plan de départs volontaires pour ceux qui ne souhaiteraient pas rester au service du nouvel employeur et, d'autre part, ils ne comportaient aucune des mesures contenues dans l'accord GPEC relatives aux garanties statutaires et de carrière et n'engageaient pas les mêmes parties car leur exécution incombait aux sociétés repreneuses, dont la société Infomobile. Enfin, l'accord GPEC prévoyait expressément qu'il ne pouvait être révisé que par les parties signataires, or un seul des syndicats signataires de l'accord GPEC, la CFE-CGC, a signé les accords de méthode du 20 juillet 2007 et ne représentait que les salariés cadres, dont l'effectif était très faible au sein de la société SFR-SC, et les syndicats CFDT et CFTC signataires de l'accord GPEC ne sont pas signataires de l'accord de méthode. Pour les mêmes motifs, il ne peut davantage être soutenu que les accords de méthode du 20 juillet 2007 ont aménagé les modalités d'application de l'accord GPEC. Les obligations issues de l'accord GPEC du 12 octobre 2006 ne peuvent avoir été transmises en l'état au sous-traitant en raison de la nature même de cet accord qui vise à anticiper et à adapter la structure des effectifs dans le périmètre de l'UES SFR, ainsi que l'évolution des emplois, des métiers et des compétences au regard des orientations stratégiques décidées par cette entreprise. Ainsi, les sociétés SFR et SFR-SC ne peuvent sérieusement soutenir que l'accord GPEC ne contenait aucun engagement formel relatif au maintien de l'emploi au sein du groupe SFR et ne justifient en outre d'aucune action d'adaptation à l'emploi ou de priorité donnée à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs en interne en faveur des salariés de l'établissement de Toulouse de la société SFR-SC dont le contrat a été transféré au sous-traitant Infomobile. Il y a donc eu violation de l'accord GPEC du 12 octobre 2006 par la société SFR et la société SFR-SC. Le nombre de salariés de SFR-SC, concernés par le plan de départs volontaires a été très largement supérieur au chiffre de 250 visé par l'accord de méthode. Le dispositif de l'article L. 1224-1 du code du travail a pour objet de maintenir les emplois lors du transfert et non de favoriser les

décrotements massifs. Il est établi par les productions que les groupes SFR et Téléperformance ainsi que leurs filiales SFR-SC et Infomobile étaient 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, dans le cadre d'une obligation de résultat » les prestations de relation clients, notamment en matière de volumes d'appels et de qualité, strictement contrôlés par le donneur d'ordre. Par ailleurs, l'accord de méthode du 20 juillet 2007 relatif au traitement des conséquences de la mise en oeuvre du projet de transfert des sites de relation client grand public de Poitiers, Lyon et Toulouse, lequel a prévu le PSE et le plan de départs volontaires, obligations transmises au cessionnaire, est concomitant des contrats de sous-traitance et d'exécution de prestation de service du 27 juillet 2007 ainsi que de la cession à Infomobile laquelle a été effective le 1er août 2007. L'accord de méthode a certes rappelé aux salariés transférés la perte du bénéfice du statut collectif SFR dans le délai maximal de 15 mois mais également la perte immédiate, dès la réalisation du transfert, des avantages liés à la participation et à l'intéressement. Enfin, il est admis que la société Téléperformance a reçu de SFR, à l'occasion des cessions, une soule destinée à compenser le coût des ruptures amiables ainsi que du maintien pendant 15 mois par la société Infomobile des avantages liés au statut particulier dont les salariés bénéficiaient au sein de SFR-SC. Ainsi, avant la cession, les sociétés SFR et SFR-SC avaient connaissance de ce que les contrats de travail de leurs collaborateurs seraient transférés à un employeur offrant un statut collectif moins avantageux et qui allait offrir, non pas le maintien de l'emploi individuel, mais la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde dont la principale mesure était un plan de départs volontaires, ce, en contradiction avec les dispositions d'ordre public de l'article 1224-1 du code du travail et les engagements résultant de l'accord GPEC. De même, la décision de décrotement des salariés originaires de SFR-SC n'était pas ignorée de la société Infomobile, filiale de Téléperformance, ce, avant même la réalisation de la cession. La SAS infomobile n'a pas privilégié le maintien des emplois à la suite du transfert opéré en application de l'article L. 1224-1 précité, mais a mis en oeuvre dès le 10 août 2007 la procédure de PSE et de plans de départs volontaires. Le document d'information de consultation remis par Infomobile au comité d'établissement de Toulouse soulignait la nécessité d'une évolution de l'organisation et de la gestion des centres transférés en termes d'amplitude horaire et de polyvalence. Dans ce même document, Infomobile rappelait également de façon très précise que les accord collectifs applicables au sein de l'UES SFR étaient remis en cause et que la participation comme l'intéressement avaient cessé de s'appliquer à la date du transfert et que pour l'avenir le maintien du volume d'activité devait se faire à trois niveaux, à savoir une flexibilité plus importante des ressources, une productivité accrue des moyens à un service de la performance et de la qualité des prestations et un modèle économique plus compétitif. La mise en oeuvre par le cédant et le cessionnaire du plan de départs volontaires, négocié dès avant le transfert, leur a permis de s'affranchir des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail et de l'accord GPEC dans un délai bref à compter de la procédure de consultation, mais aussi de remplacer les partants par des salariés ne pouvant revendiquer ni l'ancienneté des salariés transférés, ni un statut collectif autre que celui du groupe Téléperformance. Les conventions de rupture amiable du contrat de travail ont visé un motif économique et visaient également « les inquiétudes exprimées par les salariés transférés quant aux conséquences de leur intégration au regard de leurs conditions de travail et à leur rémunération », outre l'accord de méthode du 20 juillet 2007 que l'entreprise Infomobile déclarait avoir repris à son compte en application de l'article L. 132-8 ancien du code du travail. Or, l'analyse de ces actes démontre qu'en réalité les conventions de rupture amiable étaient fondées sur l'incapacité du cessionnaire à offrir au personnel issu de SFR-SC un statut individuel et collectif équivalent à celui de son entreprise d'origine, ce qui ne constitue pas une cause économique au sens des dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail. La chronologie, la concomitance et l'imbrication des actes juridiques démontre que SFR, SFR-SC et Infomobile ont eu recours à des actes, lesquels pris isolément, avaient l'apparence de la licéité, mais dont l'économie d'ensemble visait en réalité à échapper, sciemment et de concert, aux droits et garanties des salariés résultant de l'accord GPEC du 12 octobre 2006, des dispositions d'ordre public de l'article L1224-1 du code du travail et de réaliser, contrairement à l'objectif de pérennité des emplois visés par l'accord GPEC et les dispositions légales, une externalisation des ruptures des contrats de travail, en invoquant un motif économique de rupture inexistant. L'obligation pour la SAS Infomobile, transmise par la société SFR, de recruter du personnel externe pour compenser les postes libérés est corrélative à l'obligation de résultat découlant du contrat de sous-traitance et conforte la décision commune de décrotement massif des salariés issus de SFR-SC. Le cédant et le cessionnaire se réfèrent au caractère individuel et volontaire des départs, toutefois la décision du salarié partant ne peut exonérer SFR, SFR-SC et Infomobile de leur propre responsabilité en raison des menaces préalables à court terme pesant sur le statut individuel et collectif et les conditions de travail des salariés transférés, relayées par le cédant et le cessionnaire pendant toute la durée de l'opération et instrumentalisées par les actes juridiques précités, ce qui rendait parfaitement prévisible l'ampleur du volume des départs des anciens salariés de SFR-SC. Ainsi les agissements concertés des sociétés SFR, SFR-SC et

Infomobile constituent une collusion frauduleuse, de nature délictuelle, qui a conduit au départ [du salarié] dont le choix a été restreint et sont bien à l'origine de la perte de chance d'être maintenu dans son emploi ou dans un autre emploi par une adaptation à son poste ou à un poste équivalent, ce, tant au sein de la société SFR-SC, que dans le groupe SFR, qu'au sein de la SAS Infomobile ou encore dans le groupe Téléperformance. Cette perte de chance a constitué pour [le salarié] un élément de préjudice spécifique, distinct de ceux compensés lors de la rupture de son contrat de travail. Compte tenu de la situation [du salarié] au sein de la société SFR-SC à la date de la rupture justifiée par les productions, la perte de chance retenue sera indemnisée par l'allocation de la somme de [xxx] ; () En l'absence de solidarité contractuelle ou légale, les condamnations à paiement, pour lesquelles la solidarité a été demandée, doivent être prononcées in solidum à l'encontre de SFR, SFR-SC et Téléperformance France venant aux droits d'Infomobile » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, A LES SUPPOSER ADOPTES, QUE « ATTENDU qu'aux dispositions de l'article 1382 du Code civil, « tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ». ATTENDU que « la perte de chance de bénéficier d'un élément favorable ou d'éviter un élément défavorable constitue un préjudice spécifique appelé perte de chance. Cette notion doit être distinguée de la notion de risque potentiel qui vise une situation grave créée volontairement ou par négligence. Mais un risque suffisamment certain n'est pas suffisant à lui seul pour caractériser une perte de chance, pas plus qu'un préjudice hypothétique ». Qu'il appartient au juge d'apprécier l'espoir déçu par le fait générateur de la responsabilité. Le lien avec le préjudice final peut être retenu en l'absence de lien de causalité entre le fait générateur et le dommage. Ainsi, le fait que la faute ait une influence certaine suffit à engager la responsabilité sur le fondement de la perte de chance en présence de probabilité forte que le dommage ne se serait pas produit. Qu'en l'espèce, les salariés soutiennent qu'ils ont été privés du droit au maintien dans l'emploi au sein du groupe SFR, puis d'INFOMOBILE, du fait du recours frauduleux au plan de départ volontaire sous forme de convention de rupture amiable pour motif économique. Qu'ils indiquent que si l'UES SFR avait tenu ses engagements, des propositions d'adaptations professionnelles et de reclassement auraient dû être proposées aux salariés dans le cadre de l'accord GPEC afin de maintenir leur emploi au sein de l'UES SFR. Leur activité a été transférée dans une autre société, ils ont été mis devant le fait accompli sans aucun respect pour l'accord GPEC. Les conditions dans lesquelles ils se sont alors trouvés ne leur ont pas laissé d'autre choix que de quitter la société cessionnaire. Qu'en réplique, les parties défenderesses maintiennent que le transfert opéré de la société SFR vers TELEPERFORMANCE via sa filiale INFOMOBILE n'a privé en aucun cas les anciens salariés d'une chance de conserver leur emploi qui, au contraire, était maintenu au sein du groupe TELEPERFORMANCE. Il n'y a eu aucune collusion frauduleuse entre les sociétés SFR et la société TELEPERFORMANCE France. ATTENDU 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. Qu'en l'état, les salariés devront amener les éléments pouvant permettre au Conseil de conclure à la perte de chance de conserver leur emploi au sein de l'UES SFR, résultat d'une collusion frauduleuse et d'une confusion d'intérêts entre les deux sociétés. ATTENDU qu'il y a lieu de rappeler que « l'existence de dommages aux biens et de dommages aux personnes peuvent être définis comme étant une altération volontaire ou non, causée par un tiers, d'un bien ou d'un droit appartenant à celui qui s'en plaint, ayant pour résultat une perte de valeur ou la perte d'une chance. S'agissant de la réparation d'un préjudice né d'une perte de chance, le juge du fond ne peut allouer une indemnité égale au bénéficiaire que le demandeur aurait retiré de la réalisation de l'événement escompté. Les principes régissant le calcul de l'indemnisation du préjudice de perte de chance ont été dégagés progressivement par la jurisprudence ». Qu'il a été considéré dans le même cas d'espèce que « la cour d'appel ayant relevé que, par l'accord de gestions prévisionnelles 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 volontaire mis en oeuvre par le nouvel employeur ». Qu'en effet, en fait, le 01 août 2007, 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. ATTENDU qu'en l'espèce, le 12 octobre 2006, la société SFR a conclu avec les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC) un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Dans cet accord, le groupe SFR affirmait expressément dans le préambule « 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 devait 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 et s'engageant, donc, par cet accord à contribuer à l'évolution professionnelle de chacun de ses collaborateurs, en garantissant pour chacun, les moyens et l'accompagnement en adéquation avec son projet professionnel ». Que ce même accord s'inscrivait dans la continuité des engagements et des enseignements de l'accord de méthodologie du 10 février 2005. Il excluait la mise en oeuvre par le groupe SFR de procédures de licenciements collectifs pour motif économique sur la durée d'exécution du présent accord, dès lors que les conditions environnementales ne seraient pas bouleversées avec les conditions prévisibles sur l'emploi que le présent accord ne saurait résoudre dans les douze mois desdites conditions. 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 établissements en date du 23 mai 2007, prévoyait le transfert des contrats de travail de l'ensemble des salariés affectés avec la garantie du reprenneur 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. Qu'il est observé que malgré ces engagements formels de maintien de l'emploi et d'adaptation des salariés à leur poste ou à un autre poste, ce document d'information entraînait de facto le transfert de l'activité clientèle à une entreprise du groupe TELEPERFORMANCE via la filiale INFOMOBILE. Cela concernait les contrats de 1877 collaborateurs et leur sortie du groupe SFR, l'externalisation de la quasi-totalité des centres de relation grand public de SFR ainsi que la limitation du métier relation client grand public au sein de SFR, le transfert ainsi envisagé devant être effectif au 1er août 2007. 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. L'activité des centres d'appels se poursuivant avec un nouvel employeur, les clauses régissant l'accord GPEC conclu dans la société SFR étaient maintenues. 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 l'accord visait, sans remettre en cause le principe de volontariat, à maintenir une stabilité globale des effectifs du groupe SFR à compter de la signature du présent accord. Qu'une telle décision, entraînant les conséquences que l'on connaît, n'a pu être prise au dernier moment. L'information officielle relative au transfert intervenait moins de sept mois après la signature de l'accord GPEC. 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 de fait, le groupe SFR ne pouvait pas procéder à des licenciements économiques de salariés transférés de façon automatique à un nouvel employeur en l'état de l'accord de GPEC susvisé. Qu'ainsi, en procédant à un tel transfert des contrats de travail vers le groupe TELEPERFORMANCE, concernant l'essentiel de ces salariés relevant du métier relation client grand public, le groupe SFR a procédé à leur décrutement, tout en s'affranchissant de son engagement d'adaptation de ses salariés à leur poste ou à un autre et de priorité donnée à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs en interne tels que résultant de ce même accord de GPEC. Le groupe SFR a préféré recourir ultérieurement à des recrutements externes, affirmant ainsi à cet égard, sans autre précision ni justificatif, que suite au passage de 8 000 à 6 000 salariés en 2007 à l'issue de l'externalisation des sites, son effectif a été ensuite porté à plus de 9 000 salariés suite au rachat en 2008 du groupe Neuf Cegetel puis à sa fusion absorption au sein des sociétés de l'UES SFR en 2009. Que l'UES SFR signait un engagement avec les partenaires sociaux, alors qu'elle savait pertinemment qu'elle ne conserverait pas cette activité au sein du groupe. Au terme de cet accord, l'UES SFR s'était formellement engagée à ne plus opérer de licenciement économique sur une durée de 3 ans limitant ainsi sa marge de manoeuvre pour restructurer l'entreprise. Qu'un contrat commercial passé entre la société SFR, SFR Service Client et INFOMOBILE était signé le 27 juillet 2007. Ce contrat comportait trois parties : un contrat cadre applicable du 01 juin 2006 au 04 septembre 2008, une convention d'exécution avec prise d'effet du 01 août 2007 au 31 juillet 2014 et un protocole d'accord pour reprise d'activité. Que dans le préambule de ce contrat commercial, la société SFR Service Client reconnaissait avoir reçu, de façon informelle, de nombreuses sollicitations de la part des principaux acteurs du marché, l'invitant à ouvrir une réflexion sur l'opportunité d'une stratégie d'externalisation plus avancée quant à la gestion de la relation client grand public. Qu'elle reconnaissait aussi ne plus pouvoir offrir d'évolution professionnelle à ses collaborateurs, le seul moyen étant d'externaliser cette activité pour des raisons de savoir-faire et de coût. Que 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. Cet accord 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 et de leur activité, si ce dernier était 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. Que de plus, l'accord de méthode en cause ne se présentait nullement comme un avenant à l'accord de GPEC d'octobre 2006 mais comme faisant suite au document d'information du 23 mai 2007 et « aux vives réactions et inquiétudes des salariés concernés quant à leur emploi et à leur statut ». Que seuls les accords se présentant comme des avenants à des textes de base peuvent être considérés comme des avenants de révision. Qu'il s'ensuit que l'accord de méthode du 27 juillet 2007 ne pouvait être considéré comme révisant l'accord de GPEC, apparaissant au surplus et en réalité comme ne ressortant que d'une initiative de la société SFR et de certaines organisations syndicales. Qu'avant la réalisation de l'opération, la société SFR CLIENT et le groupe SFR avaient parfaitement connaissance que les contrats de travail de leurs salariés allaient être transférés à un employeur offrant un statut collectif contrairement à la finalité des dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail, avec 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 ayant pour effet la mise en place d'un plan de départs volontaires. Que le 06 mars 2009, les sociétés ont reconnu devant la cour d'appel de Toulouse avoir effectué cette opération pour des raisons de coût, la prestation lui revenant à 54 € alors que le prix de la même prestation effectuée par un sous-traitant n'était que de 34 € au plus. Qu'une somme de 33 millions d'euros était destinée à compenser le coût des ruptures amiables des salariés transférés ainsi que le maintien pendant quinze mois par la société INFOMOBILE des avantages liés au statut particulier dont les salariés bénéficiaient au sein de SFR. Que la société 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 des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Qu'une dénonciation des accords collectifs a été effectuée 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. Que le statut collectif était immédiatement appliqué au sein de la société INFOMOBILE, sans tenir compte du délai de prévenance de trois mois. Que cette précipitation ainsi que la consultation des dossiers individuels montrent le peu de sérieux des projets de reclassement proposés aux candidats au plan de départ volontaire et le réel libre choix des salariés sur leur devenir au sein de la société INFOMOBILE. Seule la perte immédiate de leurs avantages ainsi que le montant des indemnités de rupture ont poussé chaque salarié à utiliser cette voie de recours. Que le principe du volontariat ayant affecté les départs des salariés est insuffisant pour permettre aux dites sociétés de s'exonérer de leur commune responsabilité dès lors que celles-ci se devaient d'assurer la pérennité de l'emploi des salariés transférés. Qu'au travers d'actes juridiques légaux la collusion existe. Qu'en effet, les agissements fautifs des sociétés au regard d'une exécution déloyale des contrats de travail et de leur collusion frauduleuse ont conduit au départ [du salarié] dont la volonté n'a pu être qu'altérée. Que cette attitude déloyale a entraîné la perte de chance pour chaque salarié d'être maintenu dans son emploi ou un autre emploi par une adaptation à son poste ou à un poste équivalent et ce, tant au sein de la société SFR Service Client que dans le groupe SFR qu'au sein de la société INFOMOBILE ou aussi dans le groupe TELEPERFORMANCE. Que dès lors, cette perte de chance a constitué pour [le salarié] un préjudice spécifique, distinct de ceux compensés lors de la rupture de son contrat de travail. ATTENDU que pour condamner la perte de chance, le Conseil a tenu compte des demandes initiales du salarié proportionnelles à son ancienneté. ATTENDU que la condamnation commune des deux employeurs successifs est possible dans le cas de collusion frauduleuse entre l'ancien et le nouvel employeur ; qu'un tel accord entre le cédant et le cessionnaire en vue de faire échec aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail entraîne leur coresponsabilité vis-à-vis des salariés. Qu'en conséquence, il sera alloué [au salarié] la somme de xxx euros au titre de réparation du préjudice subi pour perte de chance en application de l'article 1382 du Code civil. Que les sociétés SFR, SFR Service Client et la société TELEPERFORMANCE FRANCE venant aux droits de la société INFOMOBILE sont condamnées in solidum à réparer le préjudice subi des salariés pour perte de chance » ;

1. ALORS QUE les conventions et accords collectifs de travail doivent, s'ils manquent de clarté, être interprétés de manière littérale ; qu'en l'espèce, l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu par les sociétés de l'UES SFR le 12 octobre 2006 prévoit les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences prévisibles sur l'emploi et met en place différents dispositifs destinés à favoriser l'adaptation et le développement professionnel des collaborateurs, en fonction de l'évolution prévisible des métiers du groupe ; que, dans son préambule, cet accord rappelle les objectifs que les partenaires sociaux se sont donnés et indique notamment, d'une part, qu'« il exclut la mise en oeuvre par le groupe SFR de procédures de licenciement collectif pour motif économique sur la durée d'exécution du présent accord, dès lors que

les conditions environnementales ne seraient pas bouleversées avec des conditions prévisibles sur l'emploi que le présent accord ne saurait résoudre dans les douze mois desdites conditions » et d'autre part, que « l'accord vise, sans remettre en cause le principe du volontariat, à maintenir une stabilité globale des effectifs du groupe SFR » ; que le seul engagement pris par les sociétés de l'UES SFR dans cet accord, en matière d'emploi, est donc celui de ne pas mettre en place de procédures de licenciement collectif pour motif économique, hors hypothèse de bouleversement des conditions environnementales ; qu'en affirmant que, par cet accord, les sociétés du groupe SFR se sont « engagées () sans remettre en cause le principe du volontariat, à maintenir la stabilité des effectifs du groupe SFR », quand l'accord a seulement posé comme objectif (« vise ») le maintien d'une stabilité globale des effectifs, la cour d'appel a donné à cet accord collectif du 12 octobre 2006 une portée qu'il n'a pas et a violé ses dispositions ;

2. ALORS QUE la fraude à la loi suppose la volonté de se soustraire à l'effet impératif de la loi ; qu'en l'espèce, il ressort du dossier d'information relatif au projet de « transfert des établissements de relation client grand public de Lyon, Poitiers et Toulouse et de sous-traitance de leurs activités », remis au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement de la société SFR Service Client le 23 mai 2007, que, dans la version initiale de ce projet, les sociétés cédantes et cessionnaires prévoyaient le transfert des contrats de travail des salariés de ces sites auprès du cessionnaire et l'engagement de ce dernier « pendant une période de 3 ans, [de] maintenir la capacité de production et le volume d'emploi sur le bassin d'emploi du centre de relation client » ; qu'il résulte du préambule de l'accord de méthode conclu le 20 juillet 2007, à l'issue de négociations engagées le 18 juin 2007, que les sociétés de l'UES SFR n'ont envisagé la mise en place, par le repreneur, d'un plan de départ volontaire au profit des salariés licenciés, qu'en raison du mouvement social déclenché par l'annonce de ce projet, des inquiétudes exprimées par les salariés quant au sort des avantages de leur statut collectif et des revendications de nombreux salariés, relayées par les organisations syndicales, de pouvoir bénéficier d'un plan de départ volontaire pour ceux qui ne souhaiteraient pas rester au service du nouvel employeur ; que cet accord de méthode, qui prévoit la mise en place d'un plan de départ volontaire par le repreneur, rappelle que le repreneur reste tenu de maintenir l'emploi sur le site pendant 36 mois et devra en conséquence réembaucher pour remplacer les salariés volontaires qui auront quitté l'entreprise ; qu'en retenant, pour caractériser la prétendue volonté des sociétés SFR, SFR Service Client et Teleperformance de contourner les dispositions impératives de l'article L. 1224-1 du code du travail, qu'elles avaient connaissance, avant la cession des centres d'appels, de ce que le transfert conduirait à des départs volontaires et non au maintien de l'emploi individuel, sans rechercher si la mise en place de ce dispositif de départ volontaire n'avait pas été concédée aux salariés, pour satisfaire leurs revendications et mettre fin à un mouvement de grève, afin de permettre la réalisation du projet de cession qui ne comportait pas initialement un tel dispositif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe *fraus omnia corrumpit* et de l'article 1382 (devenu l'article 1240) du code civil ;

3. ALORS QUE ni la législation sur les licenciements pour motif économique, ni les règles relatives au transfert d'entreprise n'interdisent la cession d'une entité économique autonome à un repreneur qui applique un statut collectif moins favorable que le cédant, la loi prévoyant en ce cas le maintien des usages et engagements unilatéraux, une survie provisoire des accords collectifs du cédant et, en l'absence d'accord d'adaptation, le maintien des avantages individuels acquis issus de ces accords collectifs ; qu'en dénonçant encore à plusieurs reprises le fait que le statut collectif applicable au sein de la société Infomobile était moins avantageux que celui applicable au sein du groupe SFR et que le dispositif de départ volontaire offert aux salariés transférés, en réponse à leur revendications, était lié à l'incapacité du cessionnaire de garantir au personnel issu de la société SFR Service Client un statut collectif équivalent à celui de son entreprise d'origine, ce qui ne constitue pas une cause économique de licenciement, la cour d'appel n'a pas fait ressortir en quoi le transfert d'activité accompagné de la mise en place par le cessionnaire d'un plan de départ volontaire présentait un caractère frauduleux au regard des articles L. 1224-1 et L. 1233-3 du code du travail ; qu'elle a encore privé sa décision de base légale au regard du principe *fraus omnia corrumpit* et de l'article 1382 (devenu l'article 1240) du code civil ;

4. ALORS QUE l'employeur doit fournir au comité d'entreprise une information précise pour lui permettre de formuler un avis éclairé sur le projet donnant lieu à une procédure d'information-consultation ; que, par ailleurs, l'employeur, tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, doit fournir au salarié toutes les informations utiles à sa disposition pour que l'intéressé puisse se prononcer en toute connaissance de cause sur les options qui lui sont proposées ; qu'en retenant encore, pour caractériser une fraude, que les sociétés SFR Service Client et Infomobile ont rappelé de façon très précise, dans l'accord de méthode du 20 juillet 2007 et dans le document d'information remis par la société Infomobile au comité d'établissement de Toulouse sur la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, que le transfert

d'activité emportait mise en cause du statut collectif applicable, que l'intéressement et la participation cessaient de s'appliquer dès le transfert et que la société Infomobile souhaitait adapter les accords sur l'aménagement du temps de travail, cependant que cette information était indispensable pour éclairer les représentants du personnel et les salariés et permettre à ces derniers de choisir, en toute connaissance de cause, de demeurer ou non au service du repreneur, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-4 et L. 1221-1 du code du travail ;

5. ALORS QU' en cas de transfert du contrat de travail intervenu en violation d'un engagement de maintien de l'emploi, la perte de chance de conserver un emploi au sein du groupe auquel appartient l'employeur initial ne constitue un préjudice réparable qu'au regard des perspectives de conserver un emploi dans le groupe auquel appartient le nouvel employeur ; qu'en l'espèce, les sociétés exposantes soutenaient qu'au regard tant de l'engagement de la société Infomobile de maintenir les effectifs du site pendant trois ans que de l'envergure du groupe Teleperformance, présent dans 50 pays et employant plus de 135.000 salariés, de sa solidité financière et de son expertise dans le secteur de la relation client, les salariés transférés avaient les mêmes perspectives de conserver leur emploi dans ce groupe qu'au sein du groupe SFR ; qu'en allouant néanmoins aux salariés une indemnité au titre de la perte de chance de conserver un emploi au sein du groupe SFR, sans constater que les perspectives de conserver un emploi étaient moindres au sein du groupe Teleperformance qu'au sein du groupe SFR, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 (devenu l'article 1240) du code civil ;

6. ALORS QUE le salarié qui a conclu une rupture amiable de son contrat ne peut invoquer une perte de chance de conserver un emploi, sans remettre en cause la validité de son consentement à la rupture amiable de son contrat ; qu'en l'espèce, les sociétés exposantes soutenaient que les salariés, qui s'étaient portés volontaires au départ et avaient conclu une convention de rupture amiable de leur contrat, ne pouvaient réclamer l'indemnisation d'une perte de chance de conserver leur emploi, sans invoquer un vice du consentement qui les aurait obligé à restituer les sommes perçues en exécution des conventions de rupture amiable ; qu'en retenant que le caractère volontaire du départ des salariés ne pouvait exonérer les sociétés SFR, SFR Service Client et Infomobile de leur propre responsabilité, dès lors que les menaces pesant sur le statut individuel et collectif et les conditions de travail des salariés transférés relayées par le cédant et le cessionnaire avaient restreint le choix des salariés de se porter volontaires au départ, sans s'expliquer sur les conséquences de ce choix restreint sur le consentement des salariés à la rupture amiable de leur contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1382 (devenus les articles 1130 et 1240) du code civil.