

8 juillet 2014

Cour de cassation

Pourvoi n° 13-15.470

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01475

Titres et sommaires

REPRESENTATION DES SALARIES - comité d'entreprise - attributions - attributions consultatives - licenciement économique - licenciement collectif - plan de sauvegarde de l'emploi - procédure d'information - consultation - régularité - conditions - détermination - contrat de travail, rupture - consultation du comité d'entreprise - cas - présence de personnes étrangères à l'entreprise - condition contrat de travail, rupture - présidence par l'administrateur judiciaire - mission d'assistance du président du directoire - mesures d'accompagnement - convention d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi - adhésion du salarié - action en responsabilité extracontractuelle - recevabilité - emploi - fonds national de l'emploi - convention d'allocation spéciale - portée responsabilité delictuelle ou quasi delictuelle - faute - société - filiale - décisions prises par l'actionnaire - décisions dommageables pour l'entreprise ayant aggravé sa situation - concours à la déconfiture de l'entreprise et à la perte des emplois - condition - travail réglementation, santé et sécurité - hygiène et sécurité - principes généraux de prévention - obligations de l'employeur - établissement du document unique d'évaluation des risques - inexécution - portée

Ne constitue pas une irrégularité la présence de personnes étrangères à l'entreprise, acceptées par les membres du comité d'entreprise qui les avaient questionnées, cette présence n'ayant pas porté atteinte à l'équilibre de la procédure consultative. Est régulière la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise présidée par l'administrateur judiciaire, aux côtés du président du directoire, qu'il avait reçu mission d'assister

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société D..., qui a pour activité la fabrication de sièges, a fait l'objet en 2005, d'une restructuration avec la fermeture de son site de Chaumont entraînant la suppression de 166 emplois ; que le 22 janvier 2008, les titres de la société ont été cédés à la société Sofarec, filiale créée par la société GMS investissements, son actionnaire unique ; que le 4 mai 2009, la société D... a bénéficié d'une procédure de redressement judiciaire et M. DDD... a été désigné en qualité de mandataire judiciaire et MM. L... et M... en qualité d'administrateurs ; que le 20 juillet 2009, les administrateurs judiciaires, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ont notifié leur licenciement pour motif économique à 166 salariés ; que le 19 avril 2010, la société D... a été placée en liquidation judiciaire, M. DDD... étant désigné en qualité de liquidateur ; que Mme X... et un certain nombre de salariés ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de dire régulière la procédure d'information consultation du comité d'entreprise et de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que la présence aux côtés de l'employeur, lors d'une réunion du comité de l'entreprise, de deux personnes n'appartenant pas à l'entreprise constitue une irrégularité de la procédure d'information-consultation justifiant l'indemnisation du préjudice en résultant ; qu'en considérant que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise était régulière, après avoir constaté la présence aux côtés de l'employeur de personnes étrangères à l'entreprise, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 2324-1 et L. 2325-1 du code du travail ;

2°/ que même en cas de procédure collective, le comité d'entreprise doit être présidé par l'employeur ; qu'en considérant que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise était régulière, après avoir constaté qu'il avait été présidé par l'administrateur judiciaire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé, ensemble, les articles L. 2324-1 et L. 2325-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la présence de personnes étrangères à l'entreprise avait été acceptée par les membres du comité d'entreprise, qui les avaient d'ailleurs interrogées, et que cette présence n'avait pas porté atteinte à l'équilibre de la procédure consultative, a pu en déduire que l'irrégularité invoquée n'était pas constituée ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a également constaté la présence à ces réunions du président du directoire, aux côtés de l'administrateur judiciaire qui avait reçu mission de l'assister ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de rejeter les moyens tirés de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi de 2009 et de les débouter de leurs demandes indemnitaires, alors, selon le moyen :

1°/ que dès sa première présentation au comité d'entreprise, le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures concrètes et précises en vue de favoriser le reclassement des salariés et notamment indiquer le nombre, la nature et le lieu des postes susceptibles d'être offerts pour leur reclassement ; qu'en l'espèce, statuant sur la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi de la société D..., la cour d'appel a constaté que sur le reclassement interne, le plan de sauvegarde de l'emploi indiquait seulement qu'il n'existait qu'un poste disponible à pourvoir susceptible de faire l'objet d'une proposition de reclassement et que le poste de directeur des achats qu'il était envisagé de créer ne pouvait être proposé à aucun des salariés concernés par le projet de licenciement, avant de relever en contradiction avec ce qui précède que 30 propositions de reclassement avaient cependant été faites, dont plusieurs ont été acceptées par des salariés qui ont ensuite été licenciés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi 2009 ; qu'en considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi était suffisant, alors qu'il résultait de ses constatations qu'il ne comportait aucune indication sur le nombre, la nature et le lieu des postes qui ont pu être offerts pour le reclassement de plusieurs salariés, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

2°/ qu'en application des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, l'employeur doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des mesures concrètes et précises, en recherchant à cet effet toutes les possibilités de reclassement qui existent dans l'entreprise et, lorsque celle-ci appartient à un groupe, dans les entreprises du même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, les salariés avaient fait valoir que la société D... faisait partie d'un groupe incluant une société Optimum, située à Agen qui exerçait dans le même secteur d'activité et partageait un dirigeant commun (M. E...), au sein de laquelle il existait des postes à pourvoir qui auraient dû leur être proposés ; que la cour d'appel, qui a relevé que les salariés invoquaient l'existence d'un groupe, la possibilité d'assurer leur reclassement au sein de la société Optimum et les carences du plan qui ne mentionnait pas cette dernière, a estimé que les sociétés in bonis en cause (SAS Financière GMS ; GMS Investissement, Sarl GMS participation et SAS Sofarec) ne remplissaient pas les conditions suffisantes pour pouvoir être considérées comme constituant avec la société D... un groupe de reclassement au sens du droit social, permettant la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en statuant ainsi sans rechercher si la société Optimum ne pouvait pas être considérée comme une entreprise appartenant au même groupe que la société D... et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettraient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et s'il n'existait pas au sein de celle-ci des possibilités de reclassement qui n'avaient pas été mentionnées dans

le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

3°/ que la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doit s'apprécier au regard des moyens du groupe dont fait partie l'entreprise ; qu'en considérant que les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi de la société D... étaient suffisantes au regard des seuls moyens de cette entreprise, alors qu'elle avait constaté qu'elle faisait partie d'un groupe avec la SAS Sofarec et la Sarl GMSI, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-10 du code du travail ;

4°/ que la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doit s'apprécier au regard des moyens du groupe dont fait partie l'entreprise, qu'en confondant la notion de moyens du groupe avec celle de groupe de reclassement, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1235-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que le plan de sauvegarde de l'emploi finalement arrêté, comportait des mesures concrètes et précises pour faciliter le reclassement du personnel dans l'entreprise et constaté l'absence de possibilités de reclassement dans les sociétés du groupe, la cour d'appel a pu décider que le plan de sauvegarde de l'emploi était en rapport avec la situation de l'entreprise et du groupe ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les troisième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le cinquième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter 51 salariés de leur demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'information, l'arrêt retient qu'à l'examen des justificatifs produits, il est également possible de constater que plusieurs salariés ont suivi plusieurs de ces formations ; que cependant, de l'examen des documents produits, il est constaté que 117 salariés parmi les appelants n'ont fait l'objet d'aucune formation pendant plusieurs années, soit, au moins, de 2004 à 2009 ; qu'en effet, il ressort des pièces produites que 19 des salariés compris dans les 136 cités par les appelants, et non 139 comme indiqué par erreur dans leurs conclusions, ont suivi au moins une formation entre 2006 et 2009, que le fait que ces salariés n'ont bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant plusieurs années dans l'entreprise caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi qui entraîne nécessairement pour eux un préjudice qu'il convient de réparer en fixant pour chacun la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs ne permettant pas à la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur les motifs de rejet des demandes de 51 salariés, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le sixième moyen :

Vu les articles 1382 et 1383 du code civil ;

Attendu que pour déclarer irrecevables les demandes de dommages-intérêts de vingt salariés à l'encontre des sociétés Sofarec, Financière GMS et GMS Participation, la cour d'appel retient que les différents actes et interventions, réalisés à l'initiative et au profit soit de l'actionnaire unique, la société Sofarec, soit de la société Financière GMS qui intervenait au nom et pour le compte de l'actionnaire unique de Sofarec, sans démonstration de l'intérêt pour la société D... qui les a financées ou en a supporté seule les conséquences, sont des négligences ou des légèretés blâmables qui ont privé l'employeur de moyens de financement du plan de sauvegarde de l'emploi et donc au détriment des salariés qui ont été privés de mesures susceptibles de favoriser leur reclassement ou leur reconversion, leur causant ainsi, par cette perte de chance, un préjudice distinct de celui éprouvé par l'ensemble des créanciers de la procédure collective et qui doit être réparé, que le montant des dommages-intérêts sera donc fixé à la somme de 3 000 euros pour chacun des 143 salariés appelants, après exclusion des 20 salariés qui ont bénéficié de la convention d'allocations spéciales du fonds national

pour l'emploi (ASFNE) qui leur interdit de remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de leur contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que si l'adhésion des salariés à la convention passée entre l'employeur et l'Etat les prive, sauf fraude ou vice du consentement, de la possibilité de discuter la régularité, la légitimité ou la validité de leur licenciement en raison de leur classement dans la catégorie des salariés ne pouvant faire l'objet d'un reclassement et du versement d'une allocation spéciale jusqu'au jour de la retraite, elle ne rend pas irrecevable une action en responsabilité extra-contractuelle dirigée contre un tiers auquel sont imputées des fautes ayant concouru à la déconfiture de l'entreprise et, par là, à la perte des emplois dès lors que ces fautes se distinguent des manquements qui pourraient être reprochés à l'employeur en ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ou de l'obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le septième moyen :

Vu les articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande des salariés en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques, la cour d'appel retient que ce dernier n'était pas tenu d'une telle obligation en l'absence d'indication et de précision et a fortiori à défaut de preuve sur les substances ou préparations chimiques utilisées au sein de l'entreprise D... ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte des textes susvisés, que l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté les salariés de leur demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques, en ce qu'il a débouté Mmes et MM. X..., F..., G..., H..., I..., J..., K...

N..., OOO..., PPP..., Thi-Moine O..., P..., Q..., Q..., R..., S..., T..., U..., Y..., V..., W..., XX..., YY..., ZZ..., AA..., BB..., CC..., DD...
EE..., FF..., RRR..., GG..., HH..., MM..., NN...

SSS..., OO..., PP..., QQ..., RR...

CCC..., SS..., TT..., UU..., VV..., WW... de leur demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'adaptation et en ce qu'il a déclaré irrecevables Mmes et M. YYY..., ZZZ..., AAA..., BBB..., EEE..., FFF..., Y..., GGG..., Evelynne HHH..., Solange HHH..., CC..., III..., FF..., JJJ..., KKK..., JJ..., LLL..., MMM...

PP... et NNN... en leurs demandes de dommages-intérêts dirigées à l'encontre des sociétés Sofarec, Financière GMS et GMS Participation, l'arrêt rendu le 7 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer aux salariés la somme globale de 1 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Laugier et Caston, avocat aux Conseils, pour Mme X... et les 168 autres salariés

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit régulière la procédure d'information consultation du comité d'entreprise et d'avoir débouté les salariés de leur demande de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE les salariés soutiennent que la procédure d'information consultation du comité d'entreprise est irrégulière aux motifs de la présence illicite de tiers à l'entreprise lors des réunions du comité d'entreprise en violation de l'article L. 2325-1 du Code du travail et de l'article 2 du règlement intérieur du comité d'entreprise, s'agissant notamment de la présence d'un avocat, ainsi que de Monsieur Mustapha TTT..., présenté comme consultant, mais en fait salarié de la société FINANCIERE GMS ; qu'il convient de relever, ainsi que le souligne le liquidateur, qu'à aucun moment au cours des huit réunions du comité d'entreprise, les membres n'ont contesté la présence de personnes extérieures à l'entreprise, validant ainsi, ne serait-ce qu'implicitement, ladite présence ; que l'examen des procès-verbaux des 8 réunions du comité d'entreprise permet en effet de constater que les interventions tant de Monsieur TTT... que de l'avocat se sont déroulées normalement et sans opposition de quiconque, ces personnes étant même parfois directement sollicitées ou interrogées par les membres du comité d'entreprise (ainsi, par exemple, PV de la réunion du 6 juillet 2009, page 5, " une question spécifique posée à l'avocate ") ; qu'en outre, il n'est pas démontré qu'elle aurait créé un déséquilibre de nature à porter atteinte à la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise ; qu'en effet, l'examen de ces 8 procès-verbaux permet également de constater qu'il n'y a eu aucun déséquilibre lors de chacune des réunions du comité d'entreprise puisque, sous la présidence de l'administrateur judiciaire, étaient présents : au maximum 5 personnes pour l'employeur (le président du directoire, l'assistant financier, la directrice des ressources humaines, la directrice de la production, ainsi que la présence contestée, à certaines réunions d'un avocat) ; les représentants du personnel étaient 14 lors de 5 réunions (6 titulaires, 4 suppléants et 4 représentants syndicaux), 15 lors de 2 réunions (6 titulaires, 5 suppléants et 4 représentants syndicaux) et 12 lors de la réunion du 25 juin 2009 (6 titulaires, 3 suppléants et 3 représentants syndicaux), les suppléants ayant assisté aux séances, conformément aux dispositions de l'article L. 2324-1 du Code du travail, les personnes absentes étant nommément désignées sur chaque procès-verbal (arrêt p. 58 et 59) ; ET AUX MOTIFS QU'il est possible de constater lors de chaque réunion du comité d'entreprise sous la présidence de l'administrateur judiciaire, la présence du président du directoire, ou/ et de l'assistant financier, de la directrice des ressources humaines, de la directrice de production ; qu'enfin, l'examen des 150 pages des procès-verbaux des 8 réunions du comité d'entreprise permet de constater que les représentants du personnel ont été régulièrement et complètement informés et consultés (arrêt p. 60) ;

1°) ALORS QUE la présence aux côtés de l'employeur, lors d'une réunion du comité de l'entreprise, de deux personnes n'appartenant pas à l'entreprise constitue une irrégularité de la procédure d'information consultation justifiant l'indemnisation du préjudice en résultant ; qu'en considérant que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise était régulière, après avoir constaté la présence aux côtés de l'employeur de personnes étrangères à l'entreprise, la Cour d'appel a violé ensemble les articles L. 2324-1 et L. 2325-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE, même en cas de procédure collective, le comité d'entreprise doit être présidé par l'employeur ; qu'en considérant que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise était régulière, après avoir constaté qu'il avait été présidé par l'administrateur judiciaire, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé, ensemble, les articles L. 2324-1 et L. 2325-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les moyens tirés de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi 2009, dit que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi était proportionné aux moyens de l'entreprise et débouté les salariés de leurs demandes indemnitaires ;

AUX MOTIFS QU'il résulte de l'article L. 631-17 du Code de commerce que les licenciements pour motif économique, autorisés par le juge-commissaire, auxquels procède l'administrateur, sont soumis aux dispositions des articles L. 1233-58 du Code du travail ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 1233-62 du même Code en vertu duquel le plan de sauvegarde de l'emploi doit, dès sa présentation au comité d'entreprise, présenter des mesures précises et concrètes susceptibles d'assurer le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité à l'intérieur du groupe

auquel la société appartient et, à défaut de postes disponibles ou de l'appartenance à un groupe, de favoriser les départs à l'extérieur du groupe, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, ou susceptibles de permettre des créations d'activités nouvelles ou la reprise d'activités existantes par les salariés, des activités de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents, ou encore des mesures d'aménagement du temps de travail ; que la note d'information en date du 29 mai 2009, " relative à la situation économique et financière de la société D... et des incidents de cette situation sur la réorganisation de l'activité économique de l'entreprise et au plan social notamment au niveau de l'emploi (suppression de 317 emplois) " établie par les administrateurs judiciaires en application des articles L. 1233-58 à L. 1233-63, L. 1233-50 à L. 1233-31 du Code du travail, et présentée par l'un d'eux, Maître Sébastien M..., a été adressée aux membres du comité d'entreprise lors de leur convocation à la première réunion de ce comité qui s'est tenue le 5 juin 2009, également en application des dispositions des articles L. 2323-6 et L. 2323-15 du même Code ; que dans cette note, il est rappelé que la déclaration de cessation de paiement a été effectuée le 29 avril 2009 auprès du Tribunal de commerce de Mont-de-Marsan qui, par jugement du 4 mai 2009 a ouvert la procédure de redressement judiciaire de la société D... et que la situation économique et financière à laquelle se trouve confrontée la société est " très délicate " et " nécessite dès le début de la période d'observation de réorganiser son activité et d'adapter le niveau de ses effectifs à son volume d'activité " ; que l'administrateur judiciaire conclut son préambule en indiquant que " l'absence de toute perspective de redressement du niveau d'activité avant longtemps rend impossible le maintien du niveau des effectifs, même en recourant au chômage partiel " et qu'il " est urgent, inévitable et indispensable de procéder, après autorisation de Monsieur le juge-commissaire, à la suppression effective de 317 emplois " ; que la partie II de cette note, intitulée " les incidences sociales " comporte : des indications sur les effectifs de la société ; la répartition du personnel par catégories professionnelles et par catégories d'emplois ; le nombre de suppressions d'emplois envisagé et leurs répartitions par catégories professionnelles et par catégories d'emplois ; que la version définitive du plan de sauvegarde de l'emploi, établie après les 7 réunions de consultation du comité d'entreprise, a été présentée à la huitième réunion le 8 juillet 2009 ; que, sur le reclassement interne, il est fait état qu'il n'existe qu'un emploi disponible à pourvoir, susceptible de faire l'objet d'une proposition de reclassement, s'agissant du poste de directeur des achats, qui ne peut être proposé à " aucun des salariés qui occupent des emplois concernés par le projet de licenciement ", ne pouvant justifier de la formation et des compétences requises pour pourvoir ce poste ; qu'il est envisagé la création d'un emploi de " chargé de développement produits " et d'un emploi de " responsable qualité développement " qui pourra faire l'objet d'une proposition de reclassement aux deux responsables qualité concernés par le projet de licenciement ; que sur les mesures destinées à faciliter le reclassement externe des salariés licenciés, il est fait état que " les moyens limités de la société D... ne permettent pas d'envisager des mesures efficaces, sans l'aide des services de l'Etat ", du fait que la société ne bénéficie " d'aucun apport financier extérieur et sa trésorerie, tout comme ses moyens financiers, est totalement obérée " ; qu'il est ainsi indiqué qu'il n'y aura pas de mise en place d'une cellule de reclassement " dans la mesure où l'administration considère que la cellule de reclassement financée par l'Etat ne peut se cumuler avec le contrat de transition professionnelle » ;

Sur la Convention FNE d'Allocation Temporaire Dégressive : l'administrateur judiciaire a indiqué :

- qu'il a déposé auprès de l'administration du travail des Landes une demande de convention d'Allocation Temporaire Dégressive, prévue aux articles R. 5111-2-2° et R. 5123-9 du Co de du travail, destinée à favoriser le reclassement des salariés licenciés qui sont reclassés en France et qui acceptent un emploi rémunéré, à un niveau de salaire inférieur à celui de leur emploi précédent, afin de compenser la perte de salaire subie, pendant une période qui ne peut excéder deux ans, et dont les conditions d'attribution et de versement sont précisées (pages 38 et 40) ;

- qu'il n'y aura pas de proposition de convention de reclassement personnalisé (CRP) dans la mesure où les pouvoirs publics ont accepté que lui soit substitué le contrat de transition professionnelle ;

- que les conditions d'adhésion et d'application du contrat de transition professionnelle (CTP), du versement de son allocation, des mesures d'accompagnement qui peuvent être mises en oeuvre et des obligations du bénéficiaire de ce contrat (pages 41 à 43) ;

- que les mesures accompagnant le licenciement s'agissant : de l'indemnité de licenciement, de la dispense de préavis en cas de licenciement proprement dit, de la priorité de réembauchage et des volontaires pour le licenciement ;

qu'ainsi, il résulte de ce plan que les mesures envisagées sont celles concernant la convention d'allocation temporaire dégressive et le contrat de transition professionnelle (CTP), qui constituent des dispositifs d'accompagnement des licenciements économiques mis en oeuvre sous l'égide du POLE EMPLOI de l'Etat ; que le contenu de ce PSE peut

légitimement être considéré comme insatisfaisant pour des salariés qui perdent leur emploi après, souvent, une grande ancienneté dans l'entreprise ; mais, le fait que le plan soit considéré insatisfaisant ne signifie pas nécessairement qu'il est insuffisant, le caractère de suffisance, ou d'insuffisance, devant être apprécié au regard non pas seulement des attentes et des besoins mais également au regard des moyens ; qu'en effet, la consistance et la pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie nécessairement en fonction des moyens dont dispose l'entreprise pour présenter des mesures susceptibles d'assurer le reclassement interne des salariés, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'intérieur du groupe auquel l'entreprise appartient ou, à défaut, le reclassement externe.

Sur la notion de groupe : que la recherche des possibilités de reclassement de salariés dont le licenciement économique est envisagé doit s'effectuer à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les sociétés qui sont dites appartenir au groupe, lorsque leurs activités, leur organisation ou leur lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que la réunion de ces trois critères n'est pas impérative mais tous répondent à une finalité unique, celle de permettre la permutableté de tout ou partie des salariés ; que les salariés soutiennent, notamment, la nullité du PSE au motif de son insuffisance dans son volet de reclassement interne au groupe car ne comprenant pas, dès sa présentation au comité d'entreprise, des mesures précises et concrètes susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur des sociétés in bonis du groupe auquel la société appartient et dont la permutation du personnel était possible, et à tout le moins au sein de la filiale OPTIMUM située à AGEN, non mentionnée dans le plan mais, que parmi les trois sociétés in bonis en cause dans la présente instance, et ainsi qu'il a déjà été dit, aucune ne remplissait les conditions suffisantes pour pouvoir être considérée comme constituant avec la société D... un groupe de reclassement au sens du droit social, même si elles sont susceptibles d'être considérées comme constituant un groupe au sens commercial du droit des sociétés ; qu'en effet, ni l'acquisition de la société D... par la société SOFAREC, ni le fait que celle-ci était détenue par la SARL GMSI, ni le fait que la société FINANCIERE GMS agissait pour le compte de la SARL GMSI en tant que société de gestion et entretenait donc avec cette dernière des relations, tout comme la société GMS PARTICIPATION, ne suffisent à constituer un groupe au sein duquel il était possible de relever que les activités de ces sociétés, leur organisation ou le lieu de leur exploitation permettaient la permutation de tout ou partie du personnel, alors qu'il est établi qu'aucune de ces sociétés ne partageait une activité commune avec celle de la société D..., et en outre qu'il ressort, par exemple, notamment du bilan clos au 31 décembre 2008 de la société SOFAREC que cette dernière ne comportait aucune somme affectée aux salaires et traitements et charges sociales, ce qui conduit à conclure qu'elle n'employait aucun salarié, de sorte que l'on ne peut pas parler de groupe au sein duquel des permutations d'emplois auraient été possibles.

Sur les mesures de reclassement interne : que, les déclarations de main d'oeuvre de la société D..., de mars à décembre 2009, font apparaître qu'il n'existait aucun emploi disponible au moment de la mise en oeuvre du licenciement, compatible avec la qualification, la formation et l'expérience des salariés concernés par ce licenciement ; que la société D... n'appartenait pas à un groupe, un seul emploi était disponible au sein de la société (directeur des achats) avec la création d'un emploi de " chargé de développement produits " et d'un emploi de " responsable qualité développement ", et, compte-tenu de sa trésorerie défaillante et de ses difficultés financières, aucune mesure de réduction ou d'aménagement du temps de travail n'était possible, ni création d'activités nouvelles ou allocation compensatrice d'une baisse de rémunération, pas même des actions de formation pour favoriser la mobilité professionnelle qui exigent des financements importants dont l'employeur ne disposait pas, de sorte que les mesures de reclassement interne se sont avérées nulles, car impossibles ; qu'ainsi, le comité d'entreprise a eu lors de sa réunion du 18 juin 2009 (procès-verbal de la réunion du C. E. pages 41) 43) une longue discussion sur l'absence, ou l'insuffisance des moyens pour financer les mesures d'accompagnement, ou une indemnité de licenciement supra légale qui a été évaluée par la direction à 3 millions d'euros, et sur le refus de l'actionnaire pour financer des mesures de reclassement, acceptant seulement la possibilité de financer des mesures de redressement et sur les difficultés pour obtenir des pouvoirs publics des financements pour les mesures de reclassement ; que trente propositions de reclassement ont cependant été faites, dont plusieurs ont été acceptées par des salariés qui ont ensuite été licenciés dans le cadre du PSE 2010 ; que, parmi ces 30 propositions, 6 des appelants étaient concernés et ont refusé (Marie-Josée X..., Magalie Y...

, François RRR..., Alain A..., Marie-Josiane B..., Guy SSS... qui ont chacun établi un accusé de réception manuscrit de cette proposition (pièce 16 du liquidateur).

Sur le reclassement externe : quant à la situation du marché sur lequel la société D... intervenait, qu'il ressort des pièces versées aux débats, et notamment des rapports des administrateurs judiciaires, qu'il était marqué par une concurrence importante fortement impactée par les importations asiatiques et d'Europe de l'Est qui s'est traduit, notamment pour D... par un chute de son chiffre d'affaires passé de 136 millions d'euros en 2001 à 81 millions d'euros en 2008, qui n'a pas

épargné les autres entreprises intervenant dans le même secteur de l'industrie du meuble en France (la manufacture française du siège, le groupe Cauval Dumeste), qui ont eu à faire face à un accroissement de plus de 24,5 % sur 10 ans, des importations des meubles de Chine vers la France pour, en 2007, atteindre 572 millions d'euros (soit + 33,9 %) ou en Europe (Sofa-Sofa en Italie et Schiller en Allemagne) ; que de même, il n'est pas contesté que le bassin d'emploi dans lequel se situait la société D... était lui-même sinistré et a connu de manière contemporaine la fermeture d'autres entreprises intervenant dans le même secteur d'activité et également installées sur la même commune, Hagetmau, ou en tout cas dans le même département ; qu'ainsi, la SA société Etablissements Jean-Marie LONNE a été placée en redressement judiciaire le 22 décembre 2006 et la liquidation judiciaire a été ordonnée par jugement du 9 mars 2009, ou encore la société LE MEUBLE CHALOSSAIS, société coopérative ouvrière qui employait moins de 20 salariés et à l'encontre de laquelle a été ouverte une procédure de redressement judiciaire par jugement du 24 avril 2009, ainsi que la SAS Société SN LONNE dont la liquidation judiciaire a été prononcée par jugement du 11 juin 2010 ; que dès lors, aucun reclassement externe auprès d'entreprises intervenant dans le même secteur d'activité et dans le même bassin d'emploi n'apparaissait possible ; que des recherches de reclassement ont cependant été effectuées par les administrateurs judiciaires qui ont adressé au cours du mois de juin 2009 18 lettres à 18 sociétés ; qu'ainsi, par courrier du 2 juin 2009 aux sociétés : SA IMTEC GRENOBLE (38), qui a donné une réponse négative le 30 juin 2009 précisant en outre que le groupe IMTEC n'intervient pas dans le même secteur d'activité que D... et n'a jamais eu de contact ou d'échange avec cette société ; PHYSCIENCE HOLDING (38) ; OPTIMUM (39) ; GMS Investments au Luxembourg ; société PROVIDEO (38) ; OPTIM FINANCES (38) ; SAS SOFAREC (38) ; GMS VIDEO SYSTEMS (38) ; OPIM FINANCES (38) ; SAS KANAMED (Tunisie) ; SAS KANAPOL (Pologne) ; qu'et par courrier du 9 juin 2009 aux sociétés : SAS IMTEC CHASSENEUIL (49) ; SAS IMTEC St AUBIN (49) ; IMTEC BESANCON (25) ; SAS IMTEC ANGERS (49) ; IMTEC Tunisia (Tunisie) ; IMTEC MEXICO (Mexique) ; que toutes les réponses reçues ont été négatives et dans plusieurs cas c'est un administrateur judiciaire qui a répondu pour des sociétés également en redressement judiciaire ; que le comité d'entreprise a été tenu informé de ces réponses (ainsi lors de sa réunion du 6 juillet 2009 ; procès-verbal page 3).

Sur les dispositifs d'accompagnement : que les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise permettent de constater que les administrateurs judiciaires ont éprouvé des difficultés à obtenir, dans le cadre du PSE, le financement par les pouvoirs publics de dispositifs publics d'accompagnement ; que, cependant, le bénéfice de certains dispositifs a été obtenu, bien que pouvant être considérés comme limités et modérés eu égard aux exigences légitimes des salariés ; qu'ainsi qu'il a été dit précédemment (sur le dispositif AS-FNE), lors de la réunion du comité d'entreprise du 6 juillet 2009 l'administrateur judiciaire a fait part de la confirmation du principe d'une conclusion d'une convention d'allocation spéciale FNE concernant 21 personnes, et la parution du décret et arrêté rendant éligible le bassin d'emploi au CTP prévue pour le 11 juillet 2009 ; que, lors de sa réunion du 8 juillet 2009, le comité d'entreprise a approuvé la conclusion d'une convention FNE allocation temporaire dégressive ATD (procès-verbal page 7), ainsi que le contrat de transition professionnelle (procès-verbal page 8) ; que l'administrateur judiciaire a déposé auprès de l'administration du travail des Landes une demande de convention d'allocation temporaire dégressive (PSE page 38), qui a finalement produit ses effets dans le cadre du PSE c'est-à-dire la convention conclue le 9 septembre 2010 pour 740 salariés bénéficiant du PSE du 8 juillet 2009 ainsi que du PSE du 28 avril 2010 dont le licenciement a été notifié, ou qui ont adhéré à un contrat de transition professionnelle (CTP) entre le 1er juillet 2009 et le 30 juin 2010, dont le bénéfice était ouvert aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, ou d'une rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties en raison d'une adhésion à une convention de reclassement personnalisée (CRP), ou qui ont accepté un emploi de reclassement dans une entreprise extérieure n'appartenant pas au groupe, en France ou à l'étranger, et comportant une rémunération inférieure à leur salaire antérieur, ou qui ont été reclassés sous la forme d'un CDI ou d'un CDD, ou d'un contrat de travail temporaire, d'une durée de 6 mois ; que la convention prévoyait une prise en charge de l'allocation à hauteur de 75 % par l'Etat et à hauteur de 0 % par l'entreprise avec un plafond de 300 € par personne et par mois pour la durée de prise en charge pendant une durée de deux ans ; que, par conséquent, au vu de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de dire que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi était proportionné aux moyens dont disposait l'entreprise ; que les moyens tirés de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi seront donc rejetés (arrêt p. 69 à 73) ;

1°) ALORS QUE dès sa première présentation au comité d'entreprise, le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures concrètes et précises en vue de favoriser le reclassement des salariés et notamment indiquer le nombre, la nature et le lieu des postes susceptibles d'être offerts pour leur reclassement ; qu'en l'espèce, statuant sur la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi de la société D..., la Cour d'appel a constaté (arrêt p. 70 et 72) que sur le reclassement interne, le plan de sauvegarde de l'emploi indiquait seulement qu'il n'existait qu'un poste disponible à pourvoir

susceptible de faire l'objet d'une proposition de reclassement et que le poste de directeur des achats qu'il était envisagé de créer ne pouvait être proposé à aucun des salariés concernés par le projet de licenciement, avant de relever en contradiction avec ce qui précède (arrêt p. 72, § 4) que 30 propositions de reclassement avaient cependant été faites, dont plusieurs ont été acceptées par des salariés qui ont ensuite été licenciés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi 2009 ; qu'en considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi était suffisant, alors qu'il résultait de ses constatations qu'il ne comportait aucune indication sur le nombre, la nature et le lieu des postes qui ont pu être offerts pour le reclassement de plusieurs salariés, la Cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail ; 2°) ALORS QU'en application des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail, l'employeur doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des mesures concrètes et précises, en recherchant à cet effet toutes les possibilités de reclassement qui existent dans l'entreprise et, lorsque celle-ci appartient à un groupe, dans les entreprises du même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, les salariés avaient fait valoir (concl. d'appel p. 47) que la société D... faisait partie d'un groupe incluant une société OPTIMUM, située à AGEN, qui exerçait dans le même secteur d'activité et partageait un dirigeant commun (M. E...), au sein de laquelle il existait des postes à pourvoir qui auraient dû leur être proposés ; que la Cour d'appel, qui a relevé que les salariés invoquaient l'existence d'un groupe, la possibilité d'assurer leur reclassement au sein de la société OPTIMUM et les carences du plan qui ne mentionnait pas cette dernière (arrêt p. 71), a estimé que les sociétés in bonis en cause (SAS FINANCIERE GMS - GMS INVESTISSEMENT, SARL GMS PARTICIPATION et SAS SOFAREC) ne remplissaient pas les conditions suffisantes pour pouvoir être considérées comme constituant avec la société D... un groupe de reclassement au sens du droit social, permettant la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en statuant ainsi sans rechercher si la société OPTIMUM ne pouvait pas être considérée comme une entreprise appartenant au même groupe que la société D... et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et s'il n'existait pas au sein de celle-ci des possibilités de reclassement qui n'avaient pas été mentionnées dans le plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail ; 3°) ALORS QUE la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doit s'apprécier au regard des moyens du groupe dont fait partie l'entreprise ; qu'en considérant que les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi de la société D... étaient suffisantes au regard des seuls moyens de cette entreprise, alors qu'elle avait constaté qu'elle faisait partie d'un groupe avec la SAS SOFAREC et la SARL GMSI (arrêt p. 65), la Cour d'appel a violé l'article L. 1235-10 du Code du travail ; 4°) ALORS QUE la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doit s'apprécier au regard des moyens du groupe dont fait partie l'entreprise, qu'en confondant la notion de moyens du groupe avec celle de groupe de reclassement, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1235-10 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés non protégés de leur demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour manquement des administrateurs à leur obligation de reclassement préalable au licenciement ;

AUX MOTIFS QUE sur la notion de groupe : la recherche des possibilités de reclassement de salariés dont le licenciement économique est envisagé doit s'effectuer à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les sociétés qui sont dites appartenir au groupe, lorsque leurs activités, leur organisation ou leur lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel que la réunion de ces trois critères n'est pas impérative mais tous répondent à une finalité unique, celle de permettre la permutableté de tout ou partie des salariés ; que les salariés soutiennent, notamment, la nullité du PSE au motif de son insuffisance dans son volet de reclassement interne au groupe car ne comprenant pas, dès sa présentation au comité d'entreprise, des mesures précises et concrètes susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur des sociétés in bonis du groupe auquel la société appartient et dont la permutation du personnel était possible, et à tout le moins au sein de la filiale OPTIMUM située à AGEN, non mentionnée dans le plan ; mais que, parmi les trois sociétés in bonis en cause dans la présente instance, et ainsi qu'il a déjà été dit, aucune ne remplissait les conditions suffisantes pour pouvoir être considérée comme constituant avec la société D... un groupe de reclassement au sens du droit social, même si elles sont susceptibles d'être considérées comme constituant un groupe au sens commercial du droit des sociétés ; qu'en effet, ni l'acquisition de la société D... par la société SOFAREC, ni le fait que celle-ci était détenue par la SARL GMSI, ni le fait que la société FINANCIERE GMS agissait pour le compte de la SARL GMSI en tant que société de gestion et entretenait donc avec cette dernière des relations, tout comme la société GMS PARTICIPATION, ne suffisent à constituer un groupe au sein duquel il était possible de relever que les activités de ces sociétés, leur organisation ou le lieu de leur exploitation permettaient la

permutation de tout ou partie du personnel, alors qu'il est établi qu'aucune de ces sociétés ne partageait une activité commune avec celle de la société D..., et en outre qu'il ressort, par exemple, notamment du bilan clos au 31 décembre 2008 de la société SOFAREC que cette dernière ne comportait aucune somme affectée aux salaires et traitements et charges sociales, ce qui conduit à conclure qu'elle n'employait aucun salarié, de sorte que l'on ne peut pas parler de groupe au sein duquel des permutations d'emplois auraient été possibles ;

Sur les mesures de reclassement interne : que les déclarations de main d'oeuvre de la société D..., de mars à décembre 2009, font apparaître qu'il n'existait aucun emploi disponible au moment de la mise en oeuvre du licenciement, compatible avec la qualification, la formation et l'expérience des salariés concernés par ce licenciement ; que la société D... n'appartenait pas à un groupe, un seul emploi était disponible au sein de la société (directeur des achats) avec la création d'un emploi de " chargé de développement produits " et d'un emploi de " responsable qualité développement ", et, compte-tenu de sa trésorerie défailante et de ses difficultés financières, aucune mesure de réduction ou d'aménagement du temps de travail n'était possible, ni création d'activités nouvelles ou allocation compensatrice d'une baisse de rémunération, pas même des actions de formation pour favoriser la mobilité professionnelle qui exigent des financements importants dont l'employeur ne disposait pas, de sorte que les mesures de reclassement interne se sont avérées nulles, car impossibles ; qu'ainsi, le comité d'entreprise a eu lors de sa réunion du 18 juin 2009 (procès-verbal de la réunion du C. E. pages 41) 43) une longue discussion sur l'absence, ou l'insuffisance des moyens pour financer les mesures d'accompagnement, ou une indemnité de licenciement supra légale qui a été évaluée par la direction à 3 millions d'euros, et sur le refus de l'actionnaire pour financer des mesures de reclassement, acceptant seulement la possibilité de financer des mesures de redressement et sur les difficultés pour obtenir des pouvoirs publics des financements pour les mesures de reclassement ; que trente propositions de reclassement ont cependant été faites, dont plusieurs ont été acceptées par des salariés qui ont ensuite été licenciés dans le cadre du PSE 2010 ; que, parmi ces 30 propositions, 6 des appelants étaient concernés et ont refusé (Marie-Josée X..., Magalie Y...

, François RRR..., Alain A..., Marie-Josiane B..., Guy SSS... qui ont chacun établi un accusé de réception manuscrit de cette proposition (pièce 16 du liquidateur) " (arrêt p. 72) ;

ALORS QUE même lorsqu'un plan social a été établi, l'employeur qui souhaite procéder au licenciement économique doit procéder au préalable à des recherches de reclassement qui doivent être étendues, lorsque la société fait partie d'un groupe, vers les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ; qu'en l'espèce les salariés non protégés avaient fait valoir que la société D... avait manqué à son obligation préalable de reclassement en s'abstenant d'effectuer des recherches de reclassement en direction de la société OPTIMUM dont il était soutenu qu'elle faisait partie du même groupe, et en déduisaient que leur licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté le moyen tiré du manquement par les administrateurs judiciaires de leur obligation d'information du contenu du plan à chacun des salariés ;

AUX MOTIFS QUE " Sur l'information du contenu du plan ", les appelants soutiennent que les administrateurs judiciaires ont manqué à leur obligation d'informer chaque salarié par lettre individualisée adressée à leur domicile, du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, leur causant ainsi un préjudice distinct de celui de la rupture ; que les administrateurs contestent être soumis à cette obligation qui ne résulte d'aucun texte légal ou réglementaire, hormis dans les cas où l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel en application de l'article L. 1233-49 du Code du travail, inapplicable en l'espèce ; que les appelants invoquent, comme fondement juridique à leur demande, la décision de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 25 juin 2008 (pourvoi numéro 07-41.065) ; que le motif de la Cour de cassation, sur lequel les salariés fondent leur demande, est ainsi rédigé :

" Attendu, cependant, que seule l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité de la procédure de licenciement ; que si l'employeur a manqué à son obligation non contestée d'informer les salariés, en temps utile, sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, par une lettre individualisée adressée à leur domicile, ce manquement, qui n'entraîne pas la nullité de la procédure de licenciement, permet seulement d'obtenir la suspension de la procédure si celle-ci n'est pas terminée ou, à défaut, la réparation du préjudice subi " ; que la Cour de cassation vise donc une obligation " non contestée d'informer les salariés " du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui était

donc susceptible d'être contenue, dans ce cas d'espèce, dans le PSE lui-même ; car, ainsi que le soutiennent les administrateurs judiciaires, la seule obligation légale d'informer les salariés du plan résulte de l'article L. 1233-49 du Code du travail qui dispose : " lorsque l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel et est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, ce plan ainsi que les informations destinées aux représentants du personnel mentionnées à l'article L. 1233-31 sont communiqués à l'autorité administrative en même temps que la notification du projet de licenciement " ; qu'en outre, le plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ; qu'en cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le législateur a donc prévu une obligation d'information des salariés, non d'ailleurs par la voie d'une lettre individualisée adressée au domicile de chaque salarié, mais par voie d'affichage sur les lieux de travail ; que la seule obligation d'information par lettre individualisée adressée au domicile de chaque salarié ne peut donc résulter que du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi lui-même (arrêt p. 75 et 76) ;

ALORS QUE l'employeur est tenu d'informer individuellement chaque salarié sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi par lettre individualisée et le manquement à cette obligation constitue une irrégularité de procédure permettant aux salariés d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi ; qu'en l'espèce, les salariés avaient fait valoir que l'employeur avait manqué à son obligation de les informer individuellement sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi par lettre individualisée ; qu'en les déboutant de leur demande, au motif que l'employeur n'était pas tenu d'une telle obligation, la Cour d'appel a violé l'article L. 1235-10 du Code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté 51 salariés, à savoir :

1/ Marie-Josée X... (33 ans d'ancienneté), 2/ Jean-Pierre

F...

(25 ans d'ancienneté), 3/ Isabelle

G...

(10 ans d'ancienneté), 4/ Sandrine

H...

(9 ans d'ancienneté), 5/ Jean-Marc

I...

(20 ans d'ancienneté), 6/ Véronique

J...

(19 ans d'ancienneté), 7/ Jean-Marc

K...

(37 ans d'ancienneté), 8/ Isabelle N... (19 ans d'ancienneté), 9/ Nicole OOO... (9 ans d'ancienneté), 10/ Nadine PPP... (18 ans d'ancienneté), 11/ Thi-Moine

O...

(17 ans d'ancienneté), 12/ Marie-Christine

P...

(16 ans d'ancienneté), 13/ Gisèle

Q...

(25 ans d'ancienneté), 14/ Laurent

Q...

(18 ans), 15/ Marie-Claire

R...

(13 ans d'ancienneté), 16/ Freddy

S...

(18 ans d'ancienneté), 17/ Francis

T...

(39 ans d'ancienneté), 18/ Pilar

U...

(21 ans), 19/ Magalie

Y...

(10 ans), 20/ Bernadette

V...

(10 ans d'ancienneté), 21/ Jean-Maurice

W...

(33 ans d'ancienneté), 22/ Jean-Marie

XX...

(17 ans d'ancienneté), 23/ Christelle

YY...

(10 ans), 24/ Michel

ZZ...

(31 ans d'ancienneté), 25/ Bernard

AA...

(29 ans d'ancienneté), 26/ Marie-Manuela

BB...

(10 ans d'ancienneté), 27/ Idalina

CC...

(40 ans d'ancienneté), 28/ Eric

DD...

(10 ans d'ancienneté), 29/ Christine

EE...

(39 ans d'ancienneté), 30/ Michel

FF...

(17 ans d'ancienneté), 31/ Françoise RRR... (32 ans d'ancienneté), 32/ Bernard

GG...

(18 ans d'ancienneté), 33/ Danièle

HH...

(25 ans d'ancienneté), 34/ Marie-Christine II... (32 ans d'ancienneté), 35/ Maryse

JJ...

(38 ans d'ancienneté), 36/ Jean-Luc KK... (29 ans), 37/ Eric LL... (18 ans d'ancienneté), 38/ Alain A... (22 ans d'ancienneté),

39/ Véronique

MM...

(17 ans), 40/ Alain

NN...

(18 ans), 41/ Guy SSS... (33 ans d'ancienneté), 42/ Evelyne

OO...

(31 ans d'ancienneté), 43/ Jean-Louis

PP...

(25 ans d'ancienneté), 44/ Bernadette

QQ...

(18 ans d'ancienneté), 45/ Christine

RR...

(23 ans d'ancienneté), 46/ Véronique CCC... (21 ans d'ancienneté), 47/ Beatrix

SS...

(18 ans d'ancienneté), 48/ Chantal

TT...

(30 ans d'ancienneté), 49/ Fabienne

UU...

(20 ans d'ancienneté), 50/ Patricia

VV...

(13 ans d'ancienneté), 51/ Michel

WW...

(18 ans d'ancienneté) de leurs demandes de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'adaptation ;

AUX MOTIFS QUE Sur l'obligation de formation et d'adaptation, les appelants soutiennent que les administrateurs judiciaires ne rapportent pas la preuve, qui leur incombe, du respect de l'obligation de formation professionnelle continue et d'adaptation de chaque salarié à son poste de travail, alors qu'il ressort du rapport de l'expert-comptable du comité d'entreprise que l'employeur n'a pas respecté son obligation de formation des salariés qui disposaient d'une très longue ancienneté dans l'entreprise, réduisant ainsi leurs possibilités de réinsertion et rendant plus difficile la recherche d'un emploi, et font valoir que pour 139 des appelants, aucun justificatif de formation n'est fourni ; qu'en application des dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; que l'expert-comptable du comité d'entreprise relève, dans son rapport (pages 15 et 16), " la faiblesse de la formation professionnelle " qui atteignait en 2008 0, 6 % de la masse salariale pour une obligation légale de 1, 6 % et " la réalité d'ouvriers qui ont bénéficié de peu de formation continue et qui disposent (...) de compétences restreintes " ; que l'expert-comptable fait cette appréciation de la faiblesse de la formation professionnelle au regard des sommes importantes investies sur " l'analyse de la valeur alors que la question de l'insuffisance des compétences était flagrante " ; qu'en l'espèce, le liquidateur produit les pièces (volumineuses, plusieurs milliers de pages où sont confondus les demandes, les devis, les formations suivies, les feuilles de présence, etc.) des justificatifs des actions de formation suivies par les salariés de l'entreprise, et financées par celle-ci, dont il est possible de relever, par exemple, pour les années 2004 à 2010 (...) ; qu'à l'examen des justificatifs produits, il est également possible de constater que plusieurs salariés ont suivi plusieurs de ces formations ; que cependant, de l'examen des documents produits, il est constaté que 117 salariés parmi les appelants n'ont fait l'objet d'aucune formation pendant plusieurs années, soit, au moins, de 2004 à 2009 ; qu'en effet, il ressort des pièces produites que 19 des salariés compris dans les 136 cités par les appelants, et non 139 comme indiqué par erreur dans leurs conclusions, ont suivi au moins une formation entre 2006 et 2009 ; qu'or, le fait que ces salariés n'ont bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant plusieurs années dans l'entreprise caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi qui entraîne nécessairement pour eux un préjudice qu'il convient de réparer en fixant pour chacun la somme de 1. 000 € à titre de dommages et intérêts, soit aux salariés suivants : 1/ F... Bernard (...) 117/ XXX... Corinne (arrêt p. 76 à 80) ;

1°) ALORS QUE l'employeur est tenu de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations et le respect de cette obligation s'apprécie au regard de la durée d'emploi de chaque salarié ; qu'en l'espèce, alors que les 168 salariés parties à l'instance d'appel sollicitaient des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'adaptation, la Cour d'appel a estimé que les éléments produits par le liquidateur faisaient ressortir que 19 salariés avaient suivi au moins une formation entre 2006 et 2009 et décidé de n'indemniser que 117 salariés n'ayant suivi aucune formation, considérant ainsi que pour ces 19 salariés, l'employeur avait exécuté son obligation ; qu'en statuant ainsi, sans s'expliquer sur la durée d'emploi de ces 19 salariés au regard de laquelle devait être appréciée le respect par l'employeur de son obligation de formation et d'adaptation, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 6321-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE tout jugement doit comporter des motifs propres à le justifier ; qu'en l'espèce, alors que les 168 parties à l'instance sollicitaient des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'adaptation, la Cour d'appel a considéré que les 117 salariés n'ayant suivi aucune formation étaient fondés en leurs demandes, tandis que les autres, parmi lesquels se trouvaient 19 personnes ayant suivi au moins une formation entre 2006 et 2009, devaient en être déboutés ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à justifier le rejet des demandes des 32 autres salariés demandeurs, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que les salariés Gisèle

YYY...

, Christian

ZZZ...

, Pierrette

AAA...

, Marie-Josée BBB..., Marcelle

EEE...

, Maria FFF... FFF...

, Josette
 Y...
 , Nicole
 GGG...
 , Evelyne
 HHH...
 , Solange
 HHH...
 , Armino
 CC...
 , Anne-Marie
 III...
 , Michèle
 FF...
 , Lucette
 JJJ...
 , Liliane
 KKK...
 , Maryse
 JJ...
 , Henriette
 LLL...
 , Jean-Marie
 MMM...
 , Jean-Louis
 PP...
 et Christiane
 NNN...

étant irrecevables à remettre en discussion la régularité et la légitimité de leur contrat, ils ne pouvaient former de demandes contre les SAS FINANCIERE GMS, SAS SOFAREC et SARL GMS PARTICIPATION sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil ;

AUX MOTIFS QU'il y a lieu de dire que ces différents actes et interventions, réalisés à l'initiative et au profit soit de l'actionnaire unique, la société SOFAREC, soit de la société FINANCIERE GMS qui intervenait au nom de pour le compte de l'actionnaire unique de SOFAREC, sans démonstration de l'intérêt pour la société D... qui les a financées ou en a supporté seule les conséquences, sont des négligences ou de légèretés blâmables qui ont privé l'employeur de moyens de financement du PSE et donc au détriment des salariés qui ont été privés de mesures susceptibles de favoriser leur reclassement ou leur reconversion, leur causant ainsi, par cette perte de chance, un préjudice distinct de celui éprouvé par l'ensemble des créanciers de la procédure collective et qui doit être réparé ; le montant des frais et intérêts sera donc fixé à la somme de 3. 000 € pour chacun des 143 salariés appelants, après exclusion des appelants, d'une part, des cinq salariés licenciés dans le cadre du PSE de 2007 puisqu'ayant quitté définitivement la société à la date de l'intervention des sociétés SOFAREC et FINANCIERE GMS, et d'autre part, des 20 salariés qui ont bénéficié de la convention d'allocations spéciales du fonds national pour l'emploi (ASFNE) qui leur interdit de remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de leur contrat de travail (arrêt p. 92) ;

ALORS QUE si les salariés licenciés pour motif économique, qui ont personnellement adhéré à la convention du FNE passée entre leur employeur et l'État, ne peuvent remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de leur contrat de travail, même lorsque la convention leur a été proposée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont ils entendent contester la pertinence, cette circonstance ne fait pas obstacle à ce qu'ils recherchent la responsabilité de la société mère et de son dirigeant sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a estimé que les sociétés SOFAREC et FINANCIERE GMS avaient commis une faute justifiant l'octroi aux salariés licenciés de dommages et intérêts, à l'exclusion de ceux, au nombre de 20, ayant bénéficié d'une convention d'allocation spéciale du FNE ; qu'en statuant ainsi, elle a violé, ensemble, les articles 1382 et 1383 du Code civil et L. 5123-2 du Code du travail.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique sur l'évaluation des risques ;
AUX MOTIFS QU'à défaut d'indication et de précision, et a fortiori à défaut de preuve, sur les substances ou préparations chimiques utilisées au sein de l'entreprise D..., celle-ci n'était pas tenue d'établir le document unique sur le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité prévu par les articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail, ni même la liste des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux, prévue par l'article R. 4412-40 du même Code, alors que cette exposition n'est apparue que ponctuellement à l'occasion des travaux réalisés par certains des salariés de l'entreprise sur les débris de la toiture tombés au sol lors de la tempête de janvier 2009 (arrêt p. 85) ;

ALORS QUE tout employeur est tenu d'établir un document unique d'évaluation des risques ; qu'en affirmant pour débouter les salariés de leurs demandes de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques, qu'il n'était pas tenu d'une telle obligation à défaut d'indication et de précision, et a fortiori de preuve, sur les substances et préparations chimiques utilisées au sein de la société D..., la Cour d'appel a violé les articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de pau
7 février 2013

Textes **appliqués**

articles L. 2324-1 et L. 2325-1 du code du travail

articles 1382 et 1383 du code civil

articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 8 juillet 2014, pourvoi n° 13-18.217, Bull. 2014, V, n° 178 (rejet), et l'arrêt cité

Soc., 12 octobre 2005, pourvoi n° 03-41.762, Bull. 2005, V, n° 285 (1) (rejet), et les arrêts cités