

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 23 MARS 2018

APPELANTS :

**AFFAIRE PRUD'HOMALE :
COLLÉGIALE**

Comparant en personne, assisté de Me Sofia SOULA-MICHAL de la SELARL CABINET ADS - SOULA MICHAL- MAGNIN, avocat au barreau de LYON substituée par Me Elsa MAGNIN, avocat au barreau de LYON

R.G : 16/00371

Syndicat SYMETAL C.F.D.T.
214, avenue Félix Faure
69003 LYON -

**Syndicat SYMETAL
C.F.D.T.**

Représenté par Me Sofia SOULA-MICHAL de la SELARL CABINET ADS - SOULA MICHAL- MAGNIN, avocat au barreau de LYON substituée par Me Elsa MAGNIN, avocat au barreau de LYON

**C/
Société A.B.B. FRANCE**

INTIMÉE :

**APPEL D'UNE DÉCISION
DU :**
Conseil de prud'hommes -
Formation de départage de
LYON
du 17 Décembre 2015
RG : F 12/04223

Société A.B.B. FRANCE
3 Avenue du Canada
Immeuble Athos les Ulis
91978 COURTABOEUF LES ULIS

Représentée par Me Yann BOISADAM de la SCP JOSEPH AGUERA & ASSOCIÉS, avocat au barreau de LYON substitué par Me Sahra CHERITI, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 01 Février 2018

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ :**

Michel SORNAY, Président
Natacha LAVILLE, Conseiller
Sophie NOIR, Conseiller
Assistés pendant les débats de Gaétan PILLIE, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 23 Mars 2018, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Michel SORNAY, Président, et par Gaétan PILLIE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La société ABB FRANCE exerce une activité de production et de commercialisation de produits et systèmes électriques. Elle appartient au groupe ABB, spécialisé dans le domaine des technologies de l'énergie et de l'automatisation, qui emploie plus de 130 000 salariés répartis dans une centaine de pays.

La société ABB FRANCE comprend 4 divisions dont la division "*produits basse tension*" qui est composée notamment d'une "business unit" pour les produits de commandes et qui est présente également au sein des autres sociétés du groupe ABB implantées en FRANCE, en ALLEMAGNE et en SUEDE.

La société ABB FRANCE dispose de 16 établissements secondaires dont l'établissement de CHASSIEU qui est intégré à la division "*produits basse tension*" et qui dispose d'une business unit "*produits de commandes*".

La business unit "*produits de commandes*" de l'établissement de CHASSIEU emploie des salariés répartis de manière permanente en deux équipes de jour et une équipe de nuit, laquelle comprend 38 salariés.

La société ABB FRANCE applique la convention collective de la métallurgie du Rhône.

Suivant contrat à durée indéterminée, la société ABB FRANCE a engagé en qualité de régleur, niveau III, échelon 3, coefficient 240, au sein de l'établissement de CHASSIEU à compter du 6 novembre 2000.

Au 31 mai 2012, _____ a occupé un poste d'agent de production de nuit, coefficient 155, au sein de la business unit "*produits de commandes*" de l'établissement de CHASSIEU et a perçu une rémunération mensuelle brute de 2 643.63 € comprenant un salaire de 2 096.25 € et des primes.

Dans le courant de l'année 2009, la société ABB FRANCE a souhaité mettre en oeuvre un projet de restructuration prévoyant la suppression de l'équipe de nuit au sein de business unit "*produits de commandes*" de son établissement de CHASSIEU. Ce projet n'a pas abouti.

Selon une note d'information remise au comité d'établissement de l'établissement de CHASSIEU pour une réunion le 21 octobre 2011, la société ABB FRANCE a présenté un nouveau projet de restructuration pour sauvegarder la compétitivité de sa business unit "*produits de commandes*" se traduisant par la suppression de l'équipe de nuit avec un passage de jour accompagné du maintien des primes de nuit à 100% pendant les deux premiers mois suivant la modification de leur contrat de travail puis à 50% pendant un mois.

Une réunion d'information du comité d'établissement a eu lieu le 21 octobre 2011 suivie d'une consultation le 28 octobre 2011.

Le même jour, la société ABB FRANCE a adressé aux salariés de l'équipe de nuit un courrier les informant de la suppression de leur équipe et leur a proposé des horaires de jour.

Le 25 novembre 2011, 23 des salariés concernés, dont _____, ont refusé la proposition de la société ABB FRANCE.

Le 12 décembre 2011, l'employeur a proposé aux salariés concernés un maintien de leur prime de nuit à 100% pendant 6 mois et à 50 % les 6 mois suivants.

Les mêmes salariés, dont _____ ont à nouveau refusé la modification de leur horaires de travail.

L'expert-comptable désigné par le comité d'établissement a déposé le 6 février son rapport qui a été présenté le 2 mars 2012.

La version définitive du plan de sauvegarde de l'emploi, établie le 3 avril 2012, a fait l'objet d'un avis négatif du comité d'établissement.

Par courrier du 5 avril 2012, la société ABB FRANCE a fait savoir à [redacted] que son reclassement était impossible malgré une recherche active et individualisée. En outre l'employeur, a joint les documents suivants:

- un courrier de rétractation à remplir par [redacted],
- un questionnaire de mobilité à l'étranger,
- les mesures prévues au PSE,
- la liste des postes à pourvoir au sein du groupe ABB,
- une convocation à la réunion d'information sur le congé de reclassement et l'antenne emploi.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 30 avril 2012, la société ABB FRANCE a notifié à [redacted] son licenciement dans les termes suivants:

"Madame,

Nous vous informons que nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour motif économique.

Celui-ci est justifié par les éléments suivants : L'établissement de Chassieu qui appartient à la Business Unit (unité d'affaires) Produits de Commande de la Division Produits Basse Tension, a principalement la responsabilité de fabrication et de commercialisation de trois gammes de produits. Cette production est aujourd'hui organisée en trois équipes couvrant 24 heures quotidiennes sur 5 jours.

Les évolutions permanentes du marché dans un contexte mondial comportant une concurrence accrue conduisent l'établissement de Chassieu à développer, produire, acheter et vendre de façon optimale pour répondre aux mieux à une clientèle qui demande d'être plus compétitif, réactif, flexible et fiable.

De même, le coût de revient des produits étant déjà fortement impacté par la hausse du prix des matières premières, l'établissement de Chassieu est contraint d'agir sur d'autres aspects notamment une production automatisée, une organisation de travail favorisant la meilleure productivité et la baisse des coûts.

Afin de répondre à ces demandes et permettre une croissance rentable et pérenne de ses activités, l'établissement de Chassieu doit améliorer continuellement son niveau de performance.

Outre la mise en place des moyens associés à ses nouvelles gammes qui offrent plus de capacités et le déploiement opérationnel de Unités de Production intégrées (UPI) qui permettent une meilleure gestion de ses moyens de production, l'établissement de Chassieu est tenu de disposer d'une organisation du travail permettant d'avoir une meilleure flexibilité en termes de gestion de ses capacités.

Nous vous rappelons que l'établissement de Chassieu s'inscrit dans la stratégie mondiale du Groupe ABB, exposée le 16 septembre 2011 par M. Joe HOGAN, qui vise à améliorer les performances et l'autonomie de nos moyens par zones géographiques (Continent Américain, Europe, Asie Middle East Afrique).

De plus, l'établissement de Chassieu est en complète mutation au niveau de ses gammes de produits et les nouveaux moyens de production ont logiquement une capacité de production bien supérieure par rapport à ceux fournis par ses gammes de produit traditionnelles.

Ainsi, le fait de continuer à travailler en trois équipes, alors que les besoins actuels et futurs de capacités ne le justifient pas, ne peut s'inscrire dans une logique de gestion optimale, flexible et réactive.

Le fonctionnement actuel de la production sur trois équipes au lieu de deux conduit l'établissement de Chassieu à travailler en mode dégradé, c'est-à-dire, soit à recourir à des salariés intérimaires sur certains postes pour permettre le fonctionnement des outils de production, soit à avoir des postes inoccupés, soit à arrêter des machines le jour pour maintenir du travail pour l'équipe de nuit.

Or, la compétitivité de l'unité de Chassieu au sein de la zone Europe ne peut être maintenue que si celui-ci continue à déployer sa vocation de site industriel fortement automatisé.

Par conséquent, afin de sauvegarder sa compétitivité, l'établissement de Chassieu est contraint de regrouper sa production sur deux équipes, entraînant le transfert du personnel de l'équipe de nuit en équipe de jour.

Vous avez refusé la modification de vos horaires de travail d'horaires de nuit en horaires de jour.

Faute de propositions de reclassement, nous n'avons donc pas d'autre solution que de prononcer votre licenciement pour motif économique.

La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ de votre préavis de 2 mois.

Nous vous confirmons que vous bénéficiez d'un congé de reclassement (...)

En cas d'acceptation, votre contrat de travail prendra fin au terme du congé de reclassement.

Si vous refusez le congé de reclassement, la rupture de votre contrat de travail interviendra à la fin de votre préavis.

Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis et vous libérons à réception de la présente de tout engagement. (...)"

Le 6 novembre 2012,
demandant:

a saisi le conseil de prud'hommes de LYON en lui

- de prononcer la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi entraînant la nullité du licenciement et à titre subsidiaire de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- de condamner la société ABB FRANCE au paiement de la somme de 66 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et à titre subsidiaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- de condamner la société ABB FRANCE au paiement de la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi,
- de condamner la société ABB FRANCE au paiement de la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat SYMETAL CFDT est intervenu volontairement à l'instance en demandant au conseil de prud'hommes de déclarer son intervention volontaire recevable, de condamner la société ABB FRANCE à lui payer la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession, outre celle de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 17 décembre 2015, le juge départiteur du conseil de prud'hommes:

- a jugé que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- a condamné la société ABB FRANCE à payer à [redacted] les sommes suivantes:
 - * 27 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - * 1 500 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi,
 - * 400 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- a ordonné à la société ABB FRANCE le remboursement à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à [redacted] dans la limite de quatre mois d'indemnisation,
- a débouté [redacted] du surplus de ses demandes,
- a déclaré l'intervention volontaire du syndicat SYMETAL CFDT recevable,
- a condamné la société ABB FRANCE à payer au syndicat SYMETAL CFDT les sommes suivantes:
 - * 300 € à titre de dommages et intérêts pour atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession,
 - * 200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- a débouté le syndicat SYMETAL CFDT du surplus de ses demandes,

- a débouté la société ABB FRANCE de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- a condamné la société ABB FRANCE aux dépens.

La cour est saisie de l'appel interjeté le 18 janvier 2016 par

Par conclusions régulièrement communiquées, visées par le greffier et développées oralement à l'audience du 1^{er} février 2018, auxquelles il est expressément fait référence pour un plus ample exposé, [redacted] demande à la cour d'infirmer le jugement et:

- de prononcer la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi entraînant la nullité du licenciement, et à titre subsidiaire de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- de condamner la société ABB FRANCE au paiement de la somme de 66 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul à titre principal et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire,

- de condamner la société ABB FRANCE au paiement de la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi,
- de condamner la société ABB FRANCE au paiement de la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions régulièrement communiquées, visées par le greffier et développées oralement à l'audience du 1^{er} février 2018, auxquelles il est expressément fait référence pour un plus ample exposé des moyens et des prétentions, **le syndicat SYMETAL CFDT**, intervenant volontaire, a demandé à la cour:

- de déclarer son intervention volontaire recevable,
- de condamner la société ABB FRANCE à lui payer la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession,
- de condamner la société ABB FRANCE à lui payer la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions régulièrement communiquées, visées par le greffier et développées oralement à l'audience du 1^{er} février 2018, auxquelles il est expressément fait référence pour un plus ample exposé des moyens et des prétentions, **la société ABB FRANCE** demande à la cour de réformer le jugement déféré, de débouter SYMETAL CFDT de leurs demandes et de condamner SYMETAL CFDT et le syndicat SYMETAL CFDT chacun au paiement de la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS

1 - sur le plan de sauvegarde de l'emploi

Attendu que l'article L 1233-61 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige dispose que:

"Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile."

Attendu que selon l'article L 1235-10 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, il est prévu que:

"Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciements concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe.

Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires."

Attendu qu'il ressort de ces textes que l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui comprend des mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre; que lorsque l'entreprise appartient à un groupe international, le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des indications sur la nature et la localisation des emplois pouvant être proposés aux salariés à l'intérieur du groupe parmi les entreprises se trouvant notamment à l'étranger; qu'à défaut, le plan de sauvegarde de l'emploi est nul et cette nullité s'étend à tous les actes subséquents, y compris les licenciements.

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que le salarié licencié pour motif économique, dispose d'un droit propre à faire valoir que son licenciement notifié par lettre du 30 avril 2012 est nul du fait de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi établi le 3 avril 2012 par la société ABB FRANCE.

Attendu que fait valoir au soutien de ses demandes en nullité que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi sont insuffisantes compte tenu de la dimension internationale et de l'excellente santé financière du groupe ABB; qu'aucune mesure de reclassement en-dehors du territoire national n'a été prévue; que l'annexe C du plan de sauvegarde de l'emploi vise des postes disponibles exclusivement en France; que les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi mises en oeuvre sont nettement moins favorables que celles qui avaient été prévues par le précédent plan de sauvegarde de l'emploi de 2009 en ce que l'indemnité supra-légale de 40 000 € a été supprimée; que la priorité de réembauchage était de 18 mois en 2009 et de 12 mois en 2012, que le congé de reclassement était de 9 à 12 mois en 2009 et de 6 mois en 2012.

Attendu que la société ABB FRANCE soutient quant à elle en page 35 de ses conclusions reprises à l'audience que le plan de sauvegarde de l'emploi comporte les différentes rubriques exigées par les articles L 1233-62 du code du travail et que "Les annexes comportent notamment les postes disponibles au sein du Groupe, les détails des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique et la charte des engagements mutuels de la cellule de reclassement."

Attendu que la cour constate que le plan de sauvegarde de l'emploi en date du 3 avril 2012 et versé aux débats indique en page 18 que:

"Afin de limiter le plus possible le nombre de licenciements, ABB France propose d'offrir aux salariés dont le licenciement n'a pas encore été notifié des possibilités de reclassement au sein du groupe ABB en France et/ou à l'étranger (si choix du salarié en ce sens) et ce, quel que soit l'horaire de travail du poste. Il est important de préciser que le recours au travail de nuit au sein du groupe ABB reste marginal. (...)

ABB France a demandé aux différents établissements et sociétés du groupe relevant du même secteur d'activité, l'ensemble des postes, tant en France qu'à l'étranger, qu'ils auraient actuellement à pourvoir et susceptibles de correspondre aux qualifications et compétences des salariés concernés par une suppression de poste, ou correspondant à des qualifications inférieures et pour lesquels l'accord du salarié serait expressément demandé. Les postes actuellement à pourvoir en France sont joints en annexe C au présent document. (...).";

qu'en outre, l'annexe C du plan de sauvegarde de l'emploi dresse une liste de 39 offres de reclassement en interne qui correspondent à des postes à pourvoir en France.

Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le plan de sauvegarde de l'emploi établi le 3 avril 2012 par la société ABB FRANCE ne comporte aucune indication sur la nature et la localisation d'emplois pouvant être proposés aux salariés à l'intérieur du groupe ABB parmi les entreprises se trouvant à l'étranger alors que:

- il n'est pas contesté que la société ABB FRANCE appartient au groupe ABB qui emploie plus de 130 000 salariés répartis dans une centaine de pays;
- aucune des pièces du dossier n'est de nature à établir que la société ABB FRANCE est dans l'impossibilité de proposer le moindre poste au sein de sociétés du groupe ABB situées à l'étranger;
- la société ABB FRANCE ne justifie par aucune pièce que le travail de nuit est "marginal" au sein des entreprises composant le groupe ABB.

Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société ABB FRANCE le 3 avril 2012 ne comporte pas toutes les mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre au sein de la société ABB FRANCE;

que ce plan de sauvegarde de l'emploi ne répond donc pas aux exigences légales précitées.

Attendu qu'infirmité le jugement déféré, la cour dit que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société ABB FRANCE le 3 avril 2012 est nul et de nul effet, et en conséquence dit que le licenciement de est nul.

2 - sur les dommages et intérêts au titre du licenciement nul

Attendu qu'il résulte de l'article L 1235-11 du code du travail que lorsque le salarié, dont le licenciement pour motif économique a été déclaré nul pour nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

Attendu que les éléments de la cause permettent donc de fixer l'indemnité à laquelle peut ainsi prétendre à la somme de 36 000 €: au'infirant le jugement déféré, la cour condamne la société ABB FRANCE à payer à la somme de **36 000 €** à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

que cette somme produira des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt en vertu de l'article 1153-1 alinéa 2 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

3 - sur le remboursement des indemnités de chômage

Attendu que le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé prévu par l'article 1235-4 du code du travail ne peut pas être ordonné en cas de nullité du licenciement.

Attendu que le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a ordonné à la société ABB FRANCE le remboursement à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à dans la limite de quatre mois d'indemnisation.

4 - sur les dommages et intérêts pour non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi

Attendu que la réparation d'un préjudice résultant d'un manquement de l'employeur suppose que le salarié qui s'en prétend victime produise en justice les éléments de nature à établir d'une part la réalité du manquement et d'autre part l'existence et l'étendue du préjudice en résultant.

Attendu qu'en l'espèce, il est constant qu'il résulte du plan de sauvegarde de l'emploi au titre du reclassement externe des salariés que:

- la société ABB FRANCE a fait appel au cabinet PBC spécialisé dans l'assistance personnalisée au changement d'emploi pour mettre en place une antenne emploi à la disposition des salariés licenciés pour les accompagner dans leurs démarches de reclassement;
- le cabinet PBC s'est engagé à proposer deux offres valables d'emploi à chaque adhérent actif de l'antenne emploi et aux personnes de plus de 50 ans.

Attendu qu'au soutien de sa demande indemnitaire, fait valoir qu'aucune proposition d'offre valable d'emploi n'a été faite aux salariés bénéficiaires.

Attendu que ne saurait se prévaloir d'un manquement imputable à l'employeur du chef de la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi dès lors qu'il résulte de ce qui précède que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société ABB FRANCE le 3 avril 2012 est nul et de nul effet;

qu'au surplus, le salarié ne justifie d'aucun préjudice occasionné par le manquement allégué.

Attendu que la demande n'est donc pas fondée; qu'infirant le jugement déféré, la cour déboute de ce chef.

5 - sur la demande du syndicat SYMETAL CFDT

Attendu qu'en vertu de l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent agir en justice pour obtenir la réparation d'un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Attendu que la cour confirme le jugement déféré en ce qu'il a déclaré le syndicat SYMETAL CFDT recevable en son intervention volontaire.

Attendu que la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société ABB FRANCE constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat SYMETAL CFDT représente et qui mérite une réparation justement appréciée par le premier juge; que le jugement est confirmé de ce chef.

6 - sur les demandes accessoires

Attendu que les dépens de première instance et d'appel, suivant le principal, seront supportés par la société ABB FRANCE qui succombe dans les demandes principales.

Attendu que l'équité et les situations économiques respectives des parties justifient qu'il soit fait application de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais en cause d'appel dans la mesure énoncée au dispositif.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a :

- déclaré l'intervention volontaire du syndicat SYMETAL CFDT recevable,
- condamné la société ABB FRANCE à payer au syndicat SYMETAL CFDT la somme de 300 € à titre de dommages et intérêts pour atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession,

INFIRME le jugement déféré en toutes ses autres dispositions,

STATUANT sur les chefs infirmés et Y AJOUTANT,

DIT que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société ABB FRANCE le 3 avril 2012 est nul et de nul effet et DIT en conséquence que le licenciement de Franck DROUET est nul,

CONDAMNE la société ABB FRANCE à payer à _____ la somme de **36 000 €** avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

DEBOUTE _____ de sa demande au titre non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi,

CONDAMNE la société ABB FRANCE aux dépens de première instance et d'appel,

CONDAMNE la société ABB FRANCE à payer à _____ la somme de **800 €** au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais de première instance et d'appel,

CONDAMNE la société ABB FRANCE à payer au syndicat SYMETAL CFDT la somme de **200 €** au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais de première instance et d'appel.

Le Greffier

Gaétan PILLIE

Le Président

Michel SORNAY