

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

## **La pertinence des moyens financiers du groupe alloués au plan de sauvegarde de l'emploi**

**Ranc Sébastien**

**Maître de conférences**

Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## [Jurisprudence] La pertinence des moyens financiers du groupe alloués au plan de sauvegarde de l'emploi

Réf. : Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-23.223, FS-P+B ([N° Lexbase : A7615WST](#))

**N0489BXE**

---

par Sébastien Ranc, doctorant à l'Université de Bordeaux  
le 05 Octobre 2017

---

Le groupe de sociétés influence l'appréciation de la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Plus précisément, les moyens financiers alloués au plan doivent être proportionnels aux moyens du groupe. La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 21 septembre 2017, rappelle que le groupe en matière de PSE se définit par rapport à l'article L. 2331-1 du Code du travail ([N° Lexbase : L9924H83](#)) relatif à la mise en place du comité de groupe. Elle précise, et c'est là l'apport de l'arrêt, que la détention capitalistique majoritaire suffit en elle-même pour remplir les conditions du contrôle effectif prévues par l'article L. 2331-1 précité (I), peu importe que l'actionnaire majoritaire soit une personne physique et dirigeant des sociétés du groupe (II). Cette décision (qui vaut aussi bien pour les sociétés par actions que pour les sociétés de personnes) permet de mettre en exergue le rôle joué en droit du travail par un acteur issu du droit des sociétés, à savoir l'actionnaire majoritaire.

### Résumé

Caractérise un groupe des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail, ce qui est le cas dès lors que le dirigeant de la société mère était actionnaire majoritaire des autres sociétés liées avec elle par des intérêts communs, en sorte que les conditions du contrôle effectif prévues par l'article L. 2331-1 du Code du travail étaient remplies entre ces sociétés, peu important que ce contrôle soit assuré par une personne physique en qualité de dirigeant de sociétés.

### Commentaire

#### I - L'actionnariat majoritaire, qualité suffisante pour remplir les conditions du contrôle issu de l'article L. 2331-1 du Code du travail

**Faits.** Une filiale française, la société par actions simplifiée (SAS) " *Green Sofa Dunkerque*", après avoir perdu son client unique (1), est placée en redressement, puis en liquidation judiciaire. L'ensemble des salariés de cette filiale

employeur est, par conséquent, licencié pour cessation d'activité, après la mise en oeuvre d'un PSE. Vingt-huit d'entre eux saisissent la juridiction prud'homale en contestant la validité de ce plan. La particularité de cette affaire est qu'elle concerne un groupe de sociétés, en l'espèce le "Groupe *Green Sofa*", dominé par une personne physique (M. P.) qui cumule les qualités d'actionnaire majoritaire et de dirigeant social de dix sociétés (2). Il détient directement la *holding* "Govinco", les sociétés "*Green Sofa Dunkerque*", "P3G Industrie" (3), "Zone Co", "Parisot *Green Sofa* SRL", "Anavil Co LTD", et par l'intermédiaire de cette dernière quatre sociétés étrangères. La filiale employeur est au moins détenue majoritairement par une personne physique et minoritairement par la *holding*.

La question posée à la Cour de cassation était de déterminer quelles étaient les sociétés dont il fallait tenir compte pour déterminer les moyens financiers du groupe. Autrement dit, quelle définition du groupe faut-il retenir en matière d'élaboration du PSE ? Plus il y a de sociétés à prendre en compte, plus les moyens financiers alloués au PSE seront importants. Pour les juges du fond, seuls les moyens financiers de la *holding* devaient être pris en compte. Ceux des filiales devaient être écartés. On comprend les enjeux financiers à la lecture des moyens annexés : la *holding* est déficitaire (4), tandis que la filiale roumaine paraît bénéficiaire (5).

**Motivation.** Dans un attendu de principe, issu de l'arrêt du 16 novembre 2016 (6), la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle, au visa de l'ancien article L. 1235-10 du Code du travail ([N° Lexbase : L0726IX8](#)), dans sa rédaction applicable en la cause, que "*la pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être appréciée en fonction des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe dont elle fait partie pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement ; [et] que s'agissant des moyens financiers du groupe, la pertinence doit s'apprécier compte tenu des moyens de l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national*". Elle casse et annule, partiellement la décision des juges du fond (7), en ce que " *après avoir relevé que M. P. qui dirigeait la société [employeur], était directement ou indirectement actionnaire majoritaire de dix autres sociétés, en sorte que les conditions du contrôle effectif prévues par l'article L. 2331-1 du Code du travail étaient remplies entre ces sociétés, peu important que ce contrôle soit assuré par une personne physique en qualité de dirigeant de sociétés, la cour d'appel a violé [l'ancien article L. 1235-10]*".

**Le principe de proportionnalité du PSE aux moyens financiers du groupe.** La validité d'un PSE -et des licenciements qui en découlent- dépend notamment du montant de son financement. Ce montant est établi en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe d'entreprises auquel elle est intégrée. Ce principe de proportionnalité entre les moyens financiers du groupe et ceux alloués au PSE a été découvert par la jurisprudence (8), puis consacré par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, de modernisation sociale ([N° Lexbase : L1304AW9](#)) à l'article L. 321-4-1 du Code du travail ([N° Lexbase : L8926G7Q](#)), devenu l'article L. 1235-10 ([N° Lexbase : L0726IX8](#)). Même si la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi ([N° Lexbase : L0394IXU](#)) a transféré le contrôle des PSE à l'administration du travail, et par conséquent son contentieux au juge administratif, ce principe de proportionnalité demeure applicable lors de l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE (9). En revanche, ce principe ne s'applique pas lors de la validation du PSE contenu dans un accord collectif (10), et plus lorsque la société employeur est en redressement ou liquidation judiciaire (11), depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi ([N° Lexbase : L2618KG3](#)). Si la même affaire avait à être rejugée aujourd'hui, le principe de proportionnalité des moyens du groupe au PSE aurait été exclu, car la filiale employeur a été placée en liquidation judiciaire.

**L'"obligation" de contribution au PSE des sociétés du groupe.** Dans la [note explicative](#) de l'arrêt du 16 novembre 2016 précité (12), la Cour de cassation précise que "*cette obligation de contribution au PSE est de nature particulière. [...] L'employeur est tenu de solliciter le concours de son groupe pour qu'il affecte au plan les moyens nécessaires. Toutefois, comme pour l'obligation de reclassement, les articles [L. 1235-10, alinéa 2, devenu l'article L. 1233-57-3, 1° du Code du travail ([N° Lexbase : L5657KGM](#))] ne sont pas sources d'obligation légale pesant sur une personne autre que l'employeur*". Le groupe de sociétés, dépourvu de personnalité juridique, ne saurait être débiteur de quelque obligation qu'il soit. En revanche, il est tentant d'imputer cette "obligation" de contribution au PSE aux autres sociétés du groupe auquel appartient la société employeur, et plus particulièrement à la société mère-associée

majoritaire. Mais s'oppose à cette imputation le principe d'intangibilité des engagements des associés issu de l'article 1836 du Code civil ([N° Lexbase : L2007ABX](#)) (13). Concrètement, il ne pèse sur la société mère-associée majoritaire aucune obligation de financer le PSE de sa filiale. Seul l'employeur reste débiteur de l'obligation de financer le PSE (14). En revanche, cet employeur peut solliciter la société mère et les autres sociétés du groupe pour qu'elles abondent le plan. Il existerait donc une sorte d'obligation naturelle (15), dépourvue de sanction juridique, à ce que la société mère et plus généralement les autres sociétés du groupe participent au financement du PSE. Mais, comme l'a rappelé le Conseil d'Etat dans une décision du 13 juillet 2016 (16), les sollicitations de financement de l'employeur à l'égard des autres sociétés du groupe sont insuffisantes en soi. L'administration du travail doit contrôler que le plan est en adéquation avec les moyens du groupe (17).

**Le renvoi à la notion de groupe issue de l'article L. 2331-1 du Code du travail.** Chaque branche du droit dispose de sa propre définition du groupe de sociétés. Le droit du travail en possède même plusieurs (18). La Chambre sociale de la Cour de cassation définit le groupe en matière de PSE en renvoyant à l'ensemble des dispositions issues de l'article L. 2331-1 du Code du travail relatif à la mise en place du comité de groupe. Dans la [note explicative](#) d'une autre décision rendue le même jour (19), la Cour de cassation a précisé que l'article L. 2331-1 distingue deux types de groupe. "*Cet article emploie la notion d'entreprise dominante, plus large que celle de société mère, et vise pour déterminer un ensemble économique, d'une part les entreprises contrôlées (I), ce qui renvoie à des rapports de nature sociétaire du Code de commerce et, d'autre part des entreprises sous influence dominante (II), ce qui renvoie à des éléments sociétaires et économiques*". Pour qu'il y ait groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, il faut donc une entreprise dominante, qui n'est pas nécessairement une personne morale majoritaire, et des entreprises dominées soit par un contrôle sociétaire (le I de l'article L. 2331-1 renvoie à l'article L. 233-1 du Code de commerce [N° Lexbase : L9087KB8](#) relatif à la définition de la filiale, aux I et II de l'article L. 233-3 [N° Lexbase : L5817KTM](#) relatifs à la définition du contrôle d'une société, et à l'article L. 233-16 [N° Lexbase : L9089KBA](#) relatif aux comptes consolidés dans les groupes de sociétés), soit par un contrôle sociétaire et économique (le II de l'article L. 2331-1 [N° Lexbase : L9924H83](#) dispose que l'entreprise dominante doit posséder au moins 10 % de la société dominée et exercer une influence dominante "*lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une à l'autre à un même ensemble économique*").

Selon la Cour de cassation, "*les conditions du contrôle effectif prévues par l'article L. 2331-1 du Code du travail étaient remplies entre ces sociétés*", dans la mesure où M. P. "*était directement ou indirectement actionnaire majoritaire de dix autres sociétés*". La détention capitalistique majoritaire permet donc à la Cour de cassation de s'assurer de l'existence d'un contrôle exclusivement sociétaire, relevant du I de l'article L. 2331-1. Concrètement, les patrimoines de l'actionnaire majoritaire et de l'ensemble de ses filiales doivent être comptabilisés dans l'évaluation des moyens financiers du groupe. Dans son attendu de principe, la Cour de cassation précise qu'il n'a pas "*lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national*". Cette précision n'était pas utile à l'espèce, dans la mesure où selon le I de l'article L. 2331-1, seul le siège de l'entreprise dominante doit se situer sur le territoire national. Les entreprises dominées n'ont pas à remplir cette condition de territorialité. Le fait de ne pas réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national concerne plutôt le II dudit article, c'est à dire les groupes sociétaires et économiques. Cette tendance de la Chambre sociale de la Cour de cassation, à apprécier les notions du droit du licenciement pour motif économique à l'échelle internationale (20), a été contrecarrée par une des ordonnances du 22 septembre 2017.

**Le resserrement de la notion de groupe en droit du licenciement pour motif économique par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ([N° Lexbase : L7629LGN](#)).** La question se pose de savoir si le Conseil d'Etat reprendra à son compte la "définition internationale" du groupe en matière de PSE de la Cour de cassation. Si le Président de la quatrième chambre du contentieux du Conseil d'Etat a pu laisser croire à l'alignement de la jurisprudence administrative sur celle judiciaire (21), rien n'en est moins sûr depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (22). En matière d'appréciation de la cause économique (23), ou d'obligation de reclassement (24), le groupe est maintenant défini, "*lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2333-1 ([N° Lexbase : L9940H8N](#))*, et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français". Autrement dit, l'ordonnance resserre le périmètre du groupe. Seules

les entreprises dominées par un contrôle sociétair sont visées (le II de l'article L. 2333-1 du Code du travail est exclu). En outre, on distingue selon que l'entreprise dominante possède son siège social en France ou à l'étranger. Dans le premier cas, les entreprises dominées étrangères sont intégrées au groupe. Dans le second cas, elles en sont exclues. Le Conseil d'Etat dispose donc de deux définitions du groupe en droit du licenciement pour motif économique : l'une jurisprudentielle et internationale, l'autre législative et "*made in France*".

**La concentration du pouvoir sociétair dans les mains d'une seule et unique personne physique.** En plus d'être actionnaire majoritaire des sociétés, M. P. dirigeait chacune des dix sociétés. Il concentrait donc le pouvoir sociétair actionnarial et de direction. Cette décision met en lumière le fait que derrière tout montage sociétair se cache une ou plusieurs personnes physiques entrepreneuses.

## II - L'indifférence des autres qualités de l'actionnaire majoritaire

**L'assimilation d'une personne physique à une entreprise dominante.** La Cour de cassation ajoute, et c'est là l'apport de l'arrêt, que pour l'application de l'article L. 2331-1 du Code du travail, "*peu [importe] que ce contrôle soit assuré par une personne physique en qualité de dirigeants de sociétés*". L'entreprise dominante peut être assimilée à une personne physique. Le fait qu'une personne physique puisse être une entreprise dominante dérout. En effet, si toute personne physique peut développer une activité entrepreneuriale à titre individuel, la question se pose de savoir comment mettre en place un comité de groupe auprès de cette personne physique.

Il semblerait que la Cour de cassation se soit appuyée parmi les articles du Code de commerce auxquels le I de l'article L. 2331-1 renvoie, non pas à l'article L. 233-1 ([N° Lexbase : L9087KB8](#)), mais plutôt à l'article L. 233-3 ([N° Lexbase : L5817KTM](#)). En effet, le premier article concerne exclusivement des personnes morales, plus précisément la société mère et sa filiale (25). En revanche, le second article vise indistinctement "*toute personne, physique ou morale*". L'article L. 233-3 du Code de commerce énumère quatre hypothèses, à laquelle s'ajoute une présomption irréfugable, dans lesquelles une personne physique ou morale en contrôle une autre (26).

En synthétisant le I de l'article L. 233-3, un associé contrôle une société dès lors qu'il dispose de la majorité des droits de vote au sein de l'assemblée générale de cette société, soit en droit grâce à la détention capitalistique (1°) ou grâce à un pacte d'associés (2°), soit lorsqu'il ne détient pas la majorité des droits de vote, mais détermine en fait les décisions dans l'assemblée générale de cette société (3°), soit enfin lorsqu'il dispose du pouvoir de nommer et de révoquer le ou les dirigeants sociaux (4°). Autrement dit, c'est l'analyse des pouvoirs exercés au sein des assemblées générales, et sur la direction de la société qui permet déduire qu'une personne physique contrôle une société, et indirectement, domine une entreprise. Ce n'est donc pas tant la détention capitalistique majoritaire de la personne physique dans les autres sociétés qui importe, que l'exercice des pouvoirs politiques de l'associé par cette personne physique. Cependant, il faut reconnaître que le fait d'être associé majoritaire assure en principe la détention de l'intégralité des pouvoirs politiques (27).

En l'espèce, M. P. dispose bien de l'ensemble des pouvoirs politiques, puisqu'il s'était nommé dirigeant social dans chacune des sociétés, et qu'il y a peu de risque à ce qu'il se révoque lui-même. Pourtant, il est des hypothèses, sûrement d'école, où l'actionnaire majoritaire ne dispose pas nécessairement de pouvoir politique (28). On approuvera donc la Chambre sociale de la Cour de cassation d'avoir assimilé une entreprise dominante à une personne physique au regard de l'article L. 233-3 du Code de commerce, même si l'on reste dubitatif face à la mise en place d'un comité de groupe auprès d'une telle personne physique.

**Diriger n'est pas contrôler.** Enfin, la Cour de cassation écarte la qualité de dirigeant pour satisfaire aux conditions du contrôle issu de l'article L. 2331-1 du Code du travail. Dans la conception contractuelle de la société, les dirigeants ne sont que les mandataires sociaux des associés. Les premiers agissent pour le nom et pour le compte de ces derniers. Le dirigeant, s'il dirige la société, il ne la contrôle pas.

D'ailleurs, l'article L. 233-3 du Code de commerce ne renvoie pas à l'exercice du pouvoir de direction, mais au pouvoir



de nommer et de révoquer la direction. Ce "pouvoir sur le pouvoir" appartient aux associés. La concentration des pouvoirs de direction de plusieurs sociétés dans les mains d'une seule personne physique nous évoque plutôt la présence d'une unité économique et sociale...

- 
- (1) Selon les moyens annexes, la filiale a fait l'objet d'une liquidation totale après la perte de son client unique (l'enseigne "I") qui représentait plus de 95 % du chiffre d'affaires.
- (2) Sur son profil *LinkedIn*, Jean-Charles P., cousin de Laurence P., fait étalage des filiales qu'il possède actuellement.
- (3) La dénomination "P3G" signifie "Parisot 3ème génération".
- (4) *"Il résulte du rapport d'expertise que cette société Govinco' n'employait aucun salarié, avait des fonds propres négatifs et n'avait aucun fond de roulement ni aucune disponibilité"*.
- (5) *"L'expert judiciaire décrit dans son rapport un certain nombre de relations entre la [filiale employeur] et [la filiale roumaine] concernant la fourniture de sièges et de canapés, la mise à disposition de personnel et de cessions de matériel"*. La lecture de la presse confirme le transfert des machines et des compétences de Dunkerque vers la Roumanie, et plus généralement la préférence d'investissement dans la filiale roumaine. V. not. G. Hermann, *Les Green Sofa Dunkerque s'attaquent à Parisot*, L'usine nouvelle, 5 mars 2013.
- (6) Cass. soc., 16 novembre 2016, n° 15-15.190, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A0731SHK](#)) ; cf. l'Ouvrage "Droit du travail" N° Lexbase : E4781EXD), SSL, 2016, n° 1745, rapport S. Depelley ; D., 2017, p. 240, note F. Salomon. Adde G. Auzero, *A la recherche des moyens du groupe*, RJS, 3/17, p. 187 ; M. Gadrat, *Les périmètres du groupe en droit du licenciement pour motif économique*, Dr. soc., 2017, p. 221.
- (7) La mise hors de cause des administrateurs judiciaires de la filiale employeur et de la société "Groupe Parisot", le rejet des demandes salariales à l'encontre de la société "Parisot Green Sofa", la fixation de la créance des salariés au passif de la liquidation judiciaire de la filiale employeur pour violation de l'obligation d'adaptation au poste de travail, et le rejet de la demande de la société "Groupe Parisot" de dommages-intérêts pour procédure abusive ne sont ni cassés ni annulés.
- (8) Cass. soc., 18 novembre 1998, n° 96-22.343, publié ([N° Lexbase : A7553AXZ](#)).
- (9) C. trav., art. L. 1233-57-3, 1° ([N° Lexbase : L5657KGM](#)).
- (10) C. trav., art. L. 1233-57-2 ([N° Lexbase : L8704I3R](#)).
- (11) C. trav., art. L. 1233-58, al. 2 ([N° Lexbase : L5659KGP](#)).
- (12) Cass. soc., 16 novembre 2016, n° 15-15.190, *op. cit.*.
- (13) Selon l'alinéa 2 de cet article, *"en aucun cas, les engagements d'un associé ne peuvent être augmentés dans le consentement de celui-ci"*.
- (14) *"Il faut se rendre à l'évidence. L'article L. 321-4-1 du Code du travail ([N° Lexbase : L8926G7Q](#)) ne peut pas être tenu pour la source d'une obligation légale pesant sur une personne autre que l'employeur"* : Ph. Pétel, *Groupe de sociétés et plan de sauvegarde de l'emploi*, JCP éd. E, 2007, 1423, spéc. n° 15.
- (15) *"Il apparaît donc que le principe applicable est celui de la coopération volontaire au redressement. Le soutien de l'entreprise en difficulté est donc simplement facultatif et devoir d'actionnaire' auquel la presse fait allusion n'est en réalité assorti d'aucune sanction juridique. Le devoir en question serait alors proche d'une obligation naturelle, d'un devoir moral de conscience"* : L. Godon, *Les obligations des associés*, Economica, 1999, spéc. n° 114.
- (16) CE, 4ème et 5ème ch.-r., 13 juillet 2016, n° 387448, mentionné aux tables du recueil Lebon ([N° Lexbase : A2128RX4](#)), RDT, 2016, note G. Dessus-le-Moustier.
- (17) *"Il revient au même que l'employeur, n'ait effectué aucune démarche auprès du groupe ou les ai multipliées, comme il est indifférent que ces démarches n'aient pas abouti ou aient été fructueuses. L'administration se doit, dans tous les cas, d'examiner les mesures du plan à l'aune des moyens du groupe"* : G. Auzero, *op. cit.*, spéc. p. 189.
- (18) Par ex., pour la mise en place d'un comité de groupe (C. trav., L. 2331-1 [N° Lexbase : L9924H83](#)), pour l'accord de groupe (C. trav., art. L. 2232-30 [N° Lexbase : L2325H9Y](#)), pour la mise en place d'un dispositif d'intéressement ou de participation ou plan d'épargne entreprise (C. trav., art. L. 3344-1 [N° Lexbase : L2674IXC](#)), en matière de reclassement lors d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-4 [N° Lexbase : L8084LGI](#)), pour la notion de secteur d'activité (C. trav., art. L. 1233-3 [N° Lexbase : L8081LGE](#)), ou encore pour une mise à disposition à l'international (C. trav., art. L. 1231-5 [N° Lexbase : L1069H9H](#)).
- (19) Cass. soc., 16 novembre 2016, n° 14-30.063, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A0729SHH](#)). La Cour de cassation retient une définition du groupe identique en matière d'appréciation de la cause économique d'un licenciement dans

une entreprise appartenant à un groupe.

(20) Par ex., avec la création de la notion de secteur d'activité pour apprécier la cause économique dans les groupes de sociétés. V. not. Cass. soc., 5 avril 1995, n° 93-43.866, publié ([N° Lexbase : A4026AAD](#)) ; Cass. soc., 5 avril 1995, n° 93-42.690, publié ([N° Lexbase : A4018AA3](#)) : GADT, D., 2008, spéc. n° 114.

(21) D. Piveteau, *La dualité de juridiction à l'épreuve du droit du travail*, Dr. soc., 2017, p. 415, spéc. p. 417.

(22) V. not. A. Fabre, *Que reste-t-il du droit du licenciement pour motif économique ?*, SSL, 2017, n° 1784.

(23) C. trav., L. 1233-3 ([N° Lexbase : L8081LGE](#)).

(24) C. trav., L. 1233-4 ([N° Lexbase : L8084LGI](#)).

(25) Selon l'art. L. 233-1 du Code de commerce, "*lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, [...], comme filiale de la première*".

(26) "L'autre" est nécessairement une personne morale.

(27) "*Sous réserve d'un certain nombre de tempéraments [...], on peut s'en tenir à l'idée que contrôler la société, c'est être majoritaire et se trouver en mesure de détenir une majorité de droits de vote au sein d'une assemblée*" : F.-X. Lucas, *L'acquisition du pouvoir dans les sociétés en France*, in *Le pouvoir dans les sociétés*, Journées internationales de l'Association H. Capitant, 2012, p. 129, spéc. p. 132.

(28) Par ex., dans l'hypothèse d'une détention majoritaire d'actions de préférence sans droit de vote.

## Décision

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-23.223, FS-P+B ([N° Lexbase : A7615WST](#))

Cassation (CA Douai, 30 juin 2016, plusieurs arrêts dont n° 14/02926 [N° Lexbase : A4642SQY](#))

**Textes concernés** : C. trav., art. L. 1235-10 ([N° Lexbase : L0726IX8](#)) et L. 2331-1 ([N° Lexbase : L9924H83](#)).

**Mots-clés** : plan de sauvegarde de l'emploi ; groupe de sociétés ; moyens financiers.

**Lien base** : (N° Lexbase : E4781EXD)

© *Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable*