**Audience du 14 octobre 2014 / Rapporteur M. le Président Joecklé / n° 14BX02477 /M. B== et autres c/ Ministre du travail**

**Conclusions Pierre Bentolila, rapporteur public**

Le présent dossier est relatif à la légalité de la décision (intervenue sous forme implicite) du 23 juillet 2013 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) du Poitou-Charentes **a homologué le document unilatéral élaboré par le liquidateur de la SAS Les comptoirs du biscuit** fixant le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) de cette société en vue du licenciement collectif pour motif économique de l’ensemble de ses 72 salariés

Rappelons que la [**loi du 14 juin 2013**](https://www.lexisnexis.com:443/fr/droit/search/runRemoteLink.do?A=0.7695503216894326&bct=A&service=citation&risb=21_T19864535471&langcountry=FR&linkInfo=F%23FR%23fr_acts%23sel1%252013%25acttype%25Loi%25enactdate%2520130614%25) prévoit que le PSE se présente soit sous forme d’un accord collectif majoritaire([L. 1233-24-1](https://www.lexisnexis.com:443/fr/droit/search/runRemoteLink.do?A=0.33557880699207077&bct=A&service=citation&risb=21_T19864535471&langcountry=FR&linkInfo=F%23FR%23fr_code%23title%25Code+du+travail%25article%25L.+1233-24-1%25art%25L.+1233-24-1%25) code du travail) ) ou comme un document unilatéral établi par l'employeur ([L. 1233-24-4](https://www.lexisnexis.com:443/fr/droit/search/runRemoteLink.do?A=0.9430987579812009&bct=A&service=citation&risb=21_T19864535471&langcountry=FR&linkInfo=F%23FR%23fr_code%23title%25Code+du+travail%25article%25L.+1233-24-4%25art%25L.+1233-24-4%25))*.*

Par un jugement du 4 juillet 2013, le tribunal de commerce de Paris a prononcé la liquidation judiciaire sans poursuite d’activité de la SAS Les comptoirs du biscuit, ayant pour activité la fabrication et la vente de biscuits sur deux sites situés l’un à Marcq en Baroeul (Nord) et l’autre à Saint-Jean d’Angely (Charente-Maritime).

Cette liquidation judiciaire a été prononcée au motif que cette société ne disposait pas de capacités financières suffisantes (son résultat net se serait selon les explications avancées au dossier, fortement dégradé du fait principalement de la hausse des matières premières non répercutées dans les prix de ventes par les chaînes de distribution) pour lui permettre de poursuivre son activité.

Ce jugement désigne un liquidateur et par un autre jugement, le tribunal de commerce de Paris a rejeté le plan de cession partielle du site de Saint-Jean d’Angely, ce qui a eu pour conséquence, l’arrêt de l’activité du site de Saint-Jean d’Angely et la suppression des soixante-douze postes de travail rattachés à cette unité de production.

Le liquidateur de la société a établi un document de plan de sauvegarde de l’emploi, l’a soumis au comité d’entreprise et le 18 juillet 2013 a saisi l’administration d’une demande d’homologation de ce plan.

Il est constant que la DIRECCTE n’a pas répondu de façon expresse à cette demande, et dès lors en vertu des articles L. 1233-57-4 et L 1233-58 du code du travail, le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai de quatre jours à compter de sa saisine vaut décision d’homologation, si bien qu’une décision implicite d’homologation du PSE doit être réputée être intervenue le 23 juillet 2013.

11 salariés de la société SAS Les comptoirs du Biscuit, M. B== et autres, informés de l’existence de cette homologation tacite du PSE par des courriers individuels adressés par le liquidateur de la société, ont demandé au TA de Poitiers, l’annulation de la décision d’approbation implicite par le DIRECCTE du plan de sauvegarde de l’emploi.

Par une ordonnance du 12 août 2014, la présidente du TA de Poitiers a rejeté leur requête pour tardiveté.

Cette ordonnance est fondée sur le fait que « … **le délai de recours contentieux ouvert aux salariés (n’en) commence (pas moins) à courir à compter de la date à laquelle cette décision (PSE) ainsi que l’indication des voies et délais de recours, a été portée à leur connaissance, par tout autre procédé permettant de donner date certaine ;il ressort de la lettre de licenciement en date du 25 juillet 2013 adressée à l’un des salariés de l’entreprise par Me Brouard, produite par les requérants, que l’administration a été saisie le 18 juillet 2013 de la demande d’homologation du document élaboré par le liquidateur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi, préalablement soumis au comité d’entreprise, et a accusé réception de cette demande le 19 juillet 2013 ;** **que cette lettre indique que l’homologation par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de Poitou‑Charentes a été acquise tacitement à l’issue d’un délai de quatre jours et mentionne les voies et délais de recours contentieux à l’encontre de cette décision d’homologation ; que, par suite, cette lettre de licenciement comprend les informations nécessaires à la connaissance et à la contestation de la décision d’homologation ; que si les requérants allèguent que les lettres qu’ils ont reçues ne comportaient pas les mentions des voies et délais de recours, faute pour eux de produire lesdites lettres, aucun élément du dossier ne permet de présumer que toutes les lettres de licenciement adressées aux salariés de l’entreprise ne seraient pas rédigées de manière identique à celle produite par les requérants ; l’administration produit les accusés de réception de courriers adressés par Me Brouard aux douze requérants, dont le plus tardif a été signé le 22 novembre 2013, qui portent la même référence « 10181/XB/LJ » que celle figurant sur la lettre de licenciement produite par les requérants, ainsi que la mention « licenciement », et correspondent donc à l’envoi de ladite lettre ; la décision implicite du 23 juillet 2013 et les voies et délais de recours ouverts aux salariés ont été portés directement à la connaissance des requérants au plus tard le 22 novembre 2013 ; que ceux-ci disposaient, à compter de cette notification, d’un délai de deux mois pour former un recours devant le tribunal ;** **que la requête de M. B== et autres ayant été enregistrée le 13 juin 2014 est tardive et, par suite, irrecevable ; qu’elle doit dès lors être rejetée … ».**

 Les requérants de première instance font régulièrement appel de l’ordonnance du 12 août 2014, demandent l’annulation de la décision implicite d’approbation du plan de sauvegarde de l’emploi et la condamnation de l’Etat à verser à chacun d’entre eux la somme de 500 euros au titre de l’article L.761-1 du code de justice administrative.

Les requérants, pour soutenir que leur demande de première instance ne serait pas tardive, font tout d’abord valoir que contrairement à ce qu’a considéré l’ordonnance du TA, au sens des textes (article L. 1235-7-1 du code du travail), l’affichage sur les lieux de travail constituerait le seul mode prévu par la législation pour porter à la connaissance des salariés la décision d’homologation du PSE et non comme l’ a considéré l’ordonnance, par la voie de la notification de leur licenciement, et que dès lors, à défaut d’affichage de cette décision, aucune tardiveté ne saurait leur être opposée.

Les requérants soutiennent à cet égard que le TA a appliqué les dispositions du 4ème alinéa de l’article L. 1233-57-4, dans sa rédaction issue de l’ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 prévoyant concurremment avec l’affichage « …une information (des salariés) par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information … », alors que dans sa rédaction applicable à la date de la décision attaquée, l’alinéa 4 de l’article L. 1233-57-4 (issue de la loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013), prévoyait seulement une information par voie d’affichage .

Mais l’ordonnance du TA, a écarté l’application du 4ème alinéa de l’article L. 1233-57-4 et donc l’obligation d’affichage, au cas comme en l’espèce, d’une société se trouvant en liquidation judiciaire et a donc considéré que l’information quant à l’intervention d’une décision (en l’espèce implicite) d’homologation du PSE pouvait se faire par tous moyens.

Nous vous proposons de faire de même, après avoir exposé l’architecture –complexe- des dispositions du code du travail, mais contrairement à ce qu’a estimé le TA, de considérer que faute pour l’une des requérantes, Mme L==, d’avoir bénéficié de la mention des voies et délais de recours lors de la notification de la décision d’homologation du PSE, aucune tardiveté ne pouvait lui être opposée.

.Aux termes de l’article L. 1235-7-1 du code du travail : « …
**Le recours (contre l’approbation du PSE) est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance** **conformément à l'article L. 1233-57-4.** (…) ».

Aux termes de l’article L. 1233-57-4 du même code dans sa rédaction applicable à la date de la décision contestée : « (ALINEA 1)L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article [L. 1233-24-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0763BE1B4657667760F3A476D82F2F2A.tpdjo07v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article [L. 1233-24-4](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0763BE1B4657667760F3A476D82F2F2A.tpdjo07v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027553205&dateTexte=&categorieLien=cid). (ALINEA 2)Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée. (ALINEA 3) Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. (ALINEA 4) **La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail**. » ;

Aux termes de l’article L. 1233-58 : «.-**En cas de redressement ou de liquidation judiciaire,** l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. *(…)* II. - Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BD81C6C819F1E316DADCE7265DB01C6D.tpdjo07v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid) est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, **est homologué dans les conditions fixées aux articles** [**L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3**](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BD81C6C819F1E316DADCE7265DB01C6D.tpdjo07v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558884&dateTexte=&categorieLien=cid)**, aux deuxième et troisième alinéas de l'article** [**L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7**](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BD81C6C819F1E316DADCE7265DB01C6D.tpdjo07v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027558897&dateTexte=&categorieLien=cid). Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire. » ;

Il apparait donc que l’article L. 1233-58 du code du travail, qui concerne expressément les procédures de liquidation judiciaire, renvoient aux seules dispositions des deuxième et troisième alinéa de l’article L. 1233-57-4 du même code et donc ne renvoie pas au 4ème alinéa et à l’affichage sur les lieux de travail, qui n’a d’ailleurs pas de sens pour une entreprise déjà liquidée dont les salariés n’ont plus accès à leur ancien lieu de travail.

C’est ce qu’a jugé la CAA Marseille par un arrêt du 1er juillet 2014, SA Milonga et ministre du travail c/ M. A== et autres, n° 14MA01909-01963, dans lequel la CAA a considéré qu’ aucune disposition n’impose que la décision de validation ou d’homologation soit affichée sur les lieux de travail en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l’entreprise, alors notamment que les salariés peuvent ne plus avoir accès aux locaux de l’entreprise lorsque la liquidation a été prononcée avec cessation immédiate de l’activité.

La question qui se pose est donc celle de savoir, à défaut d’affichage, sous quelle forme doit être donnée aux salariés, dont l’entreprise se trouve liquidée, l’information quant à l’intervention d’une décision expresse ou implicite prise par la DIRECCTE quant à l’homologation du PSE.

Faute de dispositions législatives ou réglementaire prévoyant quel doit être ce mode d’information, nous vous proposons de considérer que cette information peut se faire par tous moyens et notamment comme en l’espèce par les différents courriers adressés aux salariés requérants par le liquidateur de la société.

Dans ces courriers individuels, le liquidateur a expressément informé les salariés (voir en page 3 de ces salariés) de l’intervention d’une décision tacite d’homologation du PSE.

La saisine du TA est intervenue bien au-delà du délai de deux mois à compter de ces notifications, qui ont été faites par lettre recommandée avec accusé de réception et qui n’avaient pas, contrairement à ce que les requérants soutiennent, pour faire partir le délai de recours contentieux, à être accompagnée de la copie de la demande d’homologation du document élaboré par l’employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi et l’accusé de réception par l’administration de cette demande .

En revanche, il apparait que si pour 10 des requérants, les courriers d’information de la décision implicite d’acceptation de l’homologation du PSE comportaient la mention des voies et délais de recours, en revanche, le courrier du 24 septembre 2013 adressé à Mlle L==, ne comportait pas la mention des voies et délais de recours.

Dans ces conditions, les délais à son égard, n’ont pas couru et dès lors, par application de la jurisprudence du CE du, Port autonome de Nantes et commune de Donge, 8 mars 1996, n° 161383, les requérants ayant conjointement, par la même requête, demandé l’annulation de la même décision d’homologation du PSE, la requête est recevable.

C’est donc à tort que le TA par l’ordonnance attaquée, qui s’est fondée sur la présomption selon laquelle l’ensemble des courriers individuels d’information comportait la mention des voies et délais de recours, sans en avoir la preuve formelle, a rejeté pour irrecevabilité les demandes dont il était saisi.

**L’ordonnance doit être annulée et les demandes des requérants doivent être traitées par la voie de l’évocation (voir en ce sens, par exemple, CE, 12 juin 1998, Mme Lemaire, p 229).**

La Cour est donc saisie des écritures tant en première instance qu’en appel.

Les requérants font valoir l’illégalité de la décision tacite d’approbation du PSE, du fait de l’absence de conformité du PSE aux dispositions de l’article L 1233-24-2 du code du travail.

Avant d’en venir précisément aux critiques des requérants à cet égard, il convient de présenter de façon générale, les principes relatifs au contenu des PSE, et à la nature du contrôle devant être exercé par l’administration et par le juge administratif.

Selonl’article L. 1233-57-3 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif …**l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article , après avoir vérifié (…) le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles en fonction des critères suivants** : 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles [L. 1233-4](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A74D303A3537112A0F563FCE407331EC.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901016&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 6321-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A74D303A3537112A0F563FCE407331EC.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904143&dateTexte=&categorieLien=cid). Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article [L. 2323-26-2,](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A74D303A3537112A0F563FCE407331EC.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027549264&dateTexte=&categorieLien=cid) concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article [L. 1233-65](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A74D303A3537112A0F563FCE407331EC.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901079&dateTexte=&categorieLien=cid) ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article [L. 1233-71](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A74D303A3537112A0F563FCE407331EC.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901086&dateTexte=&categorieLien=cid) » .

Aux termes de l’article L. 1233-61 du code du travail : « 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 œuvre 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. »**

Selon l’article L. 1233-62 du code : « **Le plan de sauvegarde de l'emploi** prévoit des mesures telles que : 1° **Des actions en vue du reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; 2° **Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise** ; 3° Des actions favorisant le **reclassement externe à** l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; 4° **Des actions de soutien à la création d'activités** nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; 5° Des **actions 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 ; 6° **Des mesures de réduction ou d'aménagement** du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. ».

Selon l’article L 1233-24-4 du code du travail « …A défaut d'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433&dateTexte=&categorieLien=cid), **un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article** [**L. 1233-24-2**](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551435&dateTexte=&categorieLien=cid)**,** dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur », cet **article** [**L. 1233-24-2**](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551435&dateTexte=&categorieLien=cid) **renvoyant aux dispositions précitées des articles** L. 1233-61 et L 1233-62 du code du travail .

Le contrôle juridictionnel de la légalité d’une décision d’homologation d’un plan de sauvegarde de l’emploi ne porte pas sur l’appréciation des choix économiques qui ont conduit un employeur à engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre d’un projet de réorganisation d’une société ([Cass. soc., 3 oct. 2001, n° 00-15.267](https://www.lexisnexis.com:443/fr/droit/search/runRemoteLink.do?A=0.4961929903739608&bct=A&service=citation&risb=21_T19864535471&langcountry=FR&linkInfo=F%23FR%23ccass%23sel1%252001%25year%252001%25decisiondate%2520011003%25onum%2500-15.267%25), ), et sur le fondement de la loi du 14 juin 2013, voir par exemple, TA de Grenoble, 18 avril 2014, Syndicat CFDT Norbert Dentressangle .

Les causes économiques de l’intervention du PSE sont donc sans incidence sur sa légalité.

Les requérants font valoir que le PSE dont la demande d’homologation est contestée, ne serait pas conforme aux dispositions précitées dès lors que :

-l’information du comité d’entreprise aurait été insuffisante

-le PSE ne prévoit aucun dispositif de reclassement interne

Ce dernier moyen tiré de l’insuffisance du PSE en terme de reclassement des salariés licenciés doit selon nous entraîner l’annulation de la décision d’homologation du PSE.

En effet, les dispositions précitées de l’article L. 1233-62 du code du travail posent des conditions cumulatives quant au contenu du plan, et, au nombre de ces conditions cumulatives, exige que le PSE comporte « …des mesures telles que : 1° Des actions en vue **du reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure … 3° Des actions favorisant le **reclassement externe à** l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ... ».

Selon la jurisprudence rendue par les juridictions judiciaires, le PSE doit comporter des mesures précises et concrètes pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé (Cass.soc 5 décembre 2006 n°04-47.465 RJS 2007 n°210), sa pertinence est appréciée en fonction de l’ensemble des mesures qu’il contient (Cass.soc 14 février 2007 n°05-45887 RJS 2007 n°578) et en fonction des moyens dont dispose l’entreprise ou l’unité économique et sociale ou le groupe. (Cour cass. Soc. 12 novembre 1997 n°95-16.947).

En l’espèce, le PSE approuvé par l’Etat, après avoir rappelé les principes jurisprudentiels gouvernant le reclassement interne selon lesquels, notamment, pour une société appartenant à un groupe, le reclassement est recherché parmi les entreprises dont les activités, l’organisation ou le lieu d’exploitation leur permettent d’effectuer toute permutation de tout ou partie du personnel, le PSE indique qu’ « en l’état, une recherche de reclassement a été effectuée au sein des sociétés du groupe Turenne Lafayette. Le mandataire judiciaire est dans l’attente d’éventuelles offres de reclassement qui seront le cas échéant transmis aux salariés concernés dans les meilleurs délais… ».

Le PSE nous parait de façon flagrante ne pas satisfaire aux prescriptions du code du travail quant à la recherche d’un reclassement interne.

Pour l’appréciation de cette question du reclassement interne, il faut présenter le groupe auquel appartient la société les Comptoirs du Biscuit.

Comme l’indique le PSE (pages 5 et suivantes), la société les Comptoirs du Biscuit a été créée en mai 2007.

Elle a pour activité, la fabrication et la vente de biscuits à destination de la grande distribution.

Son capital (un peu plus de 10 millions d’euros) est détenu à 100 % par Mme M= P=

Le 28 décembre 2009, la société Les comptoirs du Biscuit a absorbé sa filiale, la société Union Biscuits (qui se trouve dans le Nord, à Marq en Bareuil, 34 salariés), dont elle détenait 100 % du capital, par transmission universelle du patrimoine à associé unique.

Et, le 24 janvier 2010, la société les Comptoirs du Biscuit a absorbé une autre filiale, la société Gringoire, dont elle détenait également 100 % du capital.

Mais comme le font valoir les requérants, le PSE omet d’indiquer que la société les Comptoirs du Biscuit appartient à un groupe, le groupe Financière Turenne Lafayette, et la recherche des possibilités de reclassement doit se faire à l’intérieur de ce groupe (voir en ce sens, CAA de Douai, 17 juillet 2014, n° 14DA00728, Syndicat CGT Filpac, CAA de Marseille, du 1er juillet 2014, précité, SA Milonga et Ministre du travail c/ M. A== et autres, n° 14MA01909-01963, CAA Bordeaux, 30 juin 2014, comité d’entreprise de la société IPL Atlantique et autres, n°14BX01084 (considérant 24) arrêt dans lequel la Cour a considéré « … qu’il résulte de l’article L. 1233-57-3 du code du travail, **que la légalité d’une décision portant homologation d'un plan de sauvegarde doit être appréciée en fonction des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel elle est éventuellement intégrée ; qu’il appartient à l’autorité administrative de vérifier que le document unilatéral de l’employeur déterminant le plan de sauvegarde de l’emploi a été établi compte tenu des moyens financiers dont dispose la société, et, en cas d’appartenance à un groupe, à la participation éventuelle de celui-ci au financement de ce plan**… ».

Les requérants soutiennent –et c’est le sens de la jurisprudence qui vient d’être citée - que le périmètre de reclassement doit être élargi à l’ensemble des sociétés du groupe auquel appartient la société Les Comptoirs du Biscuit (comme l’ont d’ailleurs exigé les différentes décisions de la DIRECCTE qui ont été rendues au sujet des licenciements des salariés de la société Les Comptoirs du Biscuit) et le PSE ne présente pas les sociétés du groupe Turenne Lafayette.

L’administration –contrairement à ce qu’elle indique dans son mémoire en défense devant la Cour –n’a pas disposé d’éléments lui permettant d’affirmer que le PSE comporterait des dispositions suffisantes quant au reclassement interne des salariés de la société Les Comptoirs du Biscuit.

Il n’appartient qu’à l'employeur de solliciter l'ensemble des entreprises du groupe et l'information qui doit être transmise à ce titre au comité d’entreprise tient à la preuve de ces diligences et recherches de postes disponibles, dans le périmètre de reclassement.

Voir en ce sens, TA Montreuil, 28 janvier 2014, comité d’entreprise de la SAS Aviapartner Cargo, n° [1310820](http://archives.conseil-etat.fr/getdoc.html?docname=1310820.doc&fonds=TA93&item=2).

Selon la jurisprudence rendue par les juridictions judiciaires, le PSE doit comporter des mesures précises et concrètes pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé (Cass.soc 5 décembre 2006 n°04-47.465 RJS 2007 n°210), sa pertinence est appréciée en fonction de l’ensemble des mesures qu’il contient (Cass.soc 14 février 2007 n°05-45887 RJS 2007 n°578) et en fonction des moyens dont dispose l’entreprise ou l’unité économique et sociale ou le groupe. (Cour cass. Soc. 12 novembre 1997 n°95-16.947).

Voir, Cour de Cassation, 12 mars 2014, n° 12.22541

Le contrôle juridictionnel sur la décision d’homologation du PSE, est un contrôle entier (TA Nîmes 6 décembre 2013 n° [1302452](http://archives.conseil-etat.fr/getdoc.html?docname=1302452.doc&fonds=TA30&item=1) Mme M== ; TA Montreuil 28 janvier 2014 n°1310820 CE SAS Aviapartner Cargo).

Contrairement à ce que soutient le ministre du travail, l’organigramme figurant au point 3. Du plan de sauvegarde de l’emploi ne permet pas de connaître le contour du groupe puisqu’il ne vise que la propriétaire du capital de la société Les Comptoirs du Biscuit.

Si une liste de postes disponibles a été diffusée, le 12 août 2013, au secrétaire du comité d’entreprise en ce qui concerne le licenciement des salariés protégés de la société Les Comptoirs du Biscuit, soit d’ailleurs postérieurement aux réunions des 17 et 18 juillet 2013 du comité d’entreprise appelé à émettre un avis sur le plan de sauvegarde de l’emploi litigieux, il ne ressort pas des pièces du dossier qu’une liste analogue de postes vacants susceptibles d’être proposés pour faciliter le reclassement interne des autres salariés ait été établie .

L’insuffisance du plan de sauvegarde de l’emploi sur les mesures de reclassement interne ne permettait donc pas de regarder l’obligation d’une recherche de reclassement concrète, précise et personnalisée comme étant remplie.

Dès lors, en estimant implicitement que le plan de sauvegarde soumis à son homologation par la société Les Comptoirs du Biscuit comportait un ensemble de mesures réelles, consistantes et proportionnées tendant à limiter le nombre de licenciements ou à faciliter le reclassement des salariés dont le congédiement était inévitable, l’autorité administrative a entaché sa décision d’une erreur d’appréciation.

M. B== et autres sont donc fondés à demander l’annulation de la décision implicite du 23 juillet 2013 du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de Poitou-Charentes homologuant le document unilatéral élaboré par le liquidateur de la société Les comptoirs du biscuit fixant le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi.

Il y a lieu, dans les circonstances de l’affaire de mettre à la charge de l’Etat, qui est la partie perdante dans la présente instance, le versement de la somme de 500 euros à chacun des requérants au titre des dispositions de l’article L.761-1 du code de justice administrative.