

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NANCY

N° 1701396

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMITE D'ENTREPRISE DE LA SAS TRANSDEV
NANCY et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Antoniazzi
Rapporteur

Le tribunal administratif de Nancy

(3^{ème} chambre)

Mme Bour
Rapporteur public

Audience du 10 juillet 2017
Lecture du 31 juillet 2017

54-01-01-02-02

66-07

C

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 26 mai 2017, le comité d'entreprise de la société Transdev Nancy, le syndicat CGT des trams et le syndicat Force ouvrière Transdev réseau urbain, représentés par Me Antrig et Me Richard, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision en date du 22 février 2017 par laquelle la directrice régionale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Grand Est a rejeté la demande d'injonction présentée par le comité d'entreprise de la société Transdev Nancy ;

2°) d'annuler la décision du 31 mars 2017 par laquelle la directrice régionale de la DIRECCTE Grand Est a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise Transdev Nancy ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative au bénéfice de chacun des requérants.

.....
Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Antoniazzi,
- les conclusions de Mme Bour, rapporteur public,
- les observations de Me Le Roy de la Chohinière, représentant le comité d'entreprise de la société Transdev Nancy, le syndicat CGT des trams et le syndicat Force ouvrière Transdev réseau urbain,
- les observations de M. Balan, représentant la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi Grand Est,
- et les observations de Me Margulici et Me Berger, représentant la société Transdev Nancy.

1. Considérant que la société Transdev Nancy a annoncé le 29 juin 2016 un projet de réorganisation impliquant la suppression de cinquante-trois postes ainsi qu'un licenciement collectif pour motif économique de quarante-trois salariés et a proposé aux organisations syndicales d'entrer en négociation afin de conclure un accord collectif sur le plan de sauvegarde de l'emploi ; que, le 28 septembre 2016, une procédure d'information et de consultation de son comité d'entreprise a été engagée ; que, le 2 novembre 2016, le comité d'entreprise et les organisations syndicales représentatives au sein de la société ont adressé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Grand Est une demande d'injonction sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail ; que, le 9 novembre 2016, la DIRECCTE a enjoint à la société Transdev de communiquer certains documents ; que, le 14 novembre 2016, la société Transdev a répondu à cette injonction ; que la DIRECCTE a formulé des observations par lettres des 17 novembre et 20 décembre 2016 ; que la société a répondu les 1^{er} décembre 2016 et 9 janvier 2017 ; qu'en raison de l'échec des négociations relatives à la conclusion d'un accord collectif, la société Transdev a transmis à la DIRECCTE une demande d'homologation d'un document unilatéral le 10 janvier 2017 ; que, par une décision du 25 janvier 2017, la DIRECCTE a rejeté cette demande ; que la société Transdev a décidé de reprendre la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ; que, le 15 février 2017, une nouvelle demande d'injonction émanant du cabinet conseil du syndicat CGT des trams, du syndicat Force ouvrière de Transdev Réseau urbain, du syndicat UST de Transdev Nancy et du syndicat CFE-CGC ainsi que du comité d'entreprise de la société a été adressée à la DIRECCTE, qui l'a expressément rejetée le 22 février 2017 ; que, le 27 mars 2017, la société Transdev a présenté une nouvelle demande d'homologation de son document unilatéral ; que, par une décision du 31 mars 2017, la DIRECCTE a décidé d'homologuer le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif de quarante-huit salariés donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Transdev Nancy ; que le comité d'entreprise de cette société, le syndicat CGT des trams et le syndicat Force ouvrière Transdev réseau urbain demandent au tribunal d'annuler les décisions de la DIRECCTE des 22 février et 31 mars 2017 ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

S'agissant de la décision du 22 février 2017 :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1235-7-1 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement*

collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. (...)» et qu'aux termes de l'article L. 1233-57-5 du même code : « Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours. » ;

3. Considérant qu'il résulte des dispositions précitées de l'article L. 1235-7-1 du code du travail que les décisions par lesquelles la DIRECCTE statue sur les demandes d'injonction, présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, avant homologation d'un PSE constituent des décisions préparatoires à la décision même d'homologation, qui ne font pas grief et sont donc insusceptibles de recours pour excès de pouvoir ; que, par suite, les requérants, qui conservent la possibilité d'en contester le bien-fondé dans le cadre de la contestation de la décision d'homologation, ne sont pas recevables à demander directement l'annulation de la décision du 22 février 2017 par laquelle la DIRECCTE a rejeté leur demande d'injonction présentée le 15 février 2017 sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 du code du travail ;

S'agissant de la décision du 31 mars 2017 :

En ce qui concerne la légalité externe :

Sur le moyen tiré de l'incompétence du signataire de l'acte attaqué :

4. Considérant que M. Didelot, directeur régional adjoint, responsable de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle, signataire de la décision contestée, a reçu délégation de signature de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est, par un arrêté n°2016-50 du 13 décembre 2016, régulièrement publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de la région Grand Est en date du 16 décembre 2016, pour signer notamment les décisions d'homologation du document unilatéral pris en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail ; que le moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision querellée faute de délégation de signature régulièrement publiée, doit, par suite, être écarté ;

Sur le moyen tiré du défaut de motivation de la décision attaquée :

5. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : *« L'autorité administrative notifie à l'employeur (...) la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours (...). / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise (...). La décision prise par l'autorité administrative est motivée »* ; qu'en vertu de ces dispositions, la décision expresse par laquelle l'administration homologue un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision est notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs ;

6. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière et de vérifier la conformité du plan aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables ; qu'elle doit également, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les

mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ; qu'à ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ; que l'employeur doit, pour cela, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ; qu'en outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe ;

7. Considérant que si le respect de la règle de motivation énoncée au point 5 n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler rappelés au point 6, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton, il lui appartient, toutefois, d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen ; que doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement ; qu'en outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation ;

8. Considérant, en l'espèce, que la décision attaquée du 31 mars 2017 fait état de ce que le dossier de la demande d'homologation est complet, que la pondération des critères d'ordre de licenciements, qu'elle a pris soin d'énoncer, est conforme aux dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail, que le PSE respecte les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail eu égard à certaines mesures de reclassement interne et externe qu'elle énumère, que le PSE est proportionné aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe et que les mesures d'accompagnement qu'il prévoit, parmi lesquelles figurent des périodes d'adaptation et des formations, sont adaptées aux personnes concernées compte tenu de l'importance du projet de 48 suppressions de poste ; que si la décision litigieuse ne mentionne pas expressément que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière, elle reprend dans ses visas l'intégralité des différentes étapes de la procédure, notamment les réunions du comité d'entreprise, et notamment son refus de rendre un avis sur l'opération projetée, le rapport finalement remis par l'expert comptable « complété de l'analyse des informations transmises fin novembre et début décembre 2016 », les réunions du CHSCT, son avis défavorable, le rapport de l'expert du CHSCT et les observations formulées par l'administration notamment sur la procédure d'information-consultation, le contenu du PSE, le chiffrage financier du PSE, l'adaptation des mesures au profil de la population concernée et l'élaboration d'un diagnostic socio professionnel de la population concernée par le PSE, le caractère suffisant des mesures du PSE au regard des besoins en formation et des formations déjà réalisées, et enfin l'information sur l'utilisation du CICE, sur la base desquels, en homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi, elle a implicitement mais nécessairement estimé que la procédure était régulière ; qu'en outre, elle n'était pas tenue d'indiquer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, ni les catégories professionnelles retenues ; que, dans ces conditions, cette décision, qui a énoncé les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision était notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs, est suffisamment motivée au regard des exigences rappelées au point 6 ;

En ce qui concerne la légalité interne :

Sur l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise :

9. Considérant, d'une part, qu'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. (...)* » ; que les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du même code prévoient que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et qu'à défaut d'accord, il est fixé par un document élaboré unilatéralement par l'employeur ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *En l'absence d'accord collectif (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...)* » ;

10. Considérant, d'autre part, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du code du travail que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours doit réunir et consulter, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ; qu'à ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même code dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que : « (...) *l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. (...) Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-31 : « *L'employeur adresse au représentant du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique : 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; 2° Le nombre de licenciements envisagé ; 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; 6° Les mesures de nature économique envisagées.* » ; que l'article L. 1233-32 dispose que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur adresse « *outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31 (...) le plan de sauvegarde de l'emploi (...)* » ; qu'enfin, l'article L. 2323-31 dispose que : « *Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (...)* » ;

11. Considérant qu'il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a

été régulière ; qu'elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause ;

12. Considérant, en premier lieu, que lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité ; que toutefois, d'une part, l'employeur, qui informe et consulte le comité d'entreprise sur son propre projet, n'est pas tenu d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu ; que, d'autre part, la circonstance que le secteur d'activité retenu par l'employeur ne serait pas de nature à établir le bien-fondé du projet soumis au comité d'entreprise ne saurait être utilement invoquée pour contester la légalité d'une décision d'homologation ; qu'en effet, l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé ;

13. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société Transdev Nancy faisait valoir, dans les documents soumis au comité d'entreprise au cours de la procédure d'information et de consultation, que le projet de restructuration et de licenciement était fondé sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité « transport urbain de voyageurs » du groupe Transdev auquel appartient la société Transdev Nancy ; que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, elle a présenté des éléments justifiant le choix d'un tel secteur d'activité eu égard à la situation économique du groupe dans ce secteur et à l'évolution de l'activité dans des conditions permettant d'apprécier la menace pesant sur leur compétitivité ;

14. Considérant, en deuxième lieu, d'une part, qu'il ne résulte pas des dispositions des articles L. 1233-30 et L. 1233-31 du code du travail citées au point n°10 que le comité d'entreprise doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail laquelle relève, en application des dispositions de l'article L. 4612-8-1 du même code, de la compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; que, d'autre part, il ressort des pièces du dossier et n'est pas contesté, que les documents adressés au CHSCT et à l'expert qu'il avait désigné relatifs à l'organisation cible et à son impact concernant les risques psycho-sociaux, qui étaient complets et détaillés, ainsi que le rapport de l'expert du CHSCT et l'avis émis par le CHSCT le 23 novembre 2016, ont, en tout état de cause, été communiqués au comité d'entreprise ;

15. Considérant, en troisième lieu, que lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée en application de l'article L. 1233-34 du code du travail, l'administration doit s'assurer que celui-ci a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en toute connaissance de cause ; que la circonstance que l'expert-comptable n'ait pas eu accès à l'intégralité des documents dont il a demandé la communication ne vicie pas la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise

si les conditions dans lesquelles l'expert-comptable a accompli sa mission ont néanmoins permis au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause ;

16. Considérant, d'une part, que s'il appartient au seul expert-comptable d'apprécier les documents qu'il estime utiles pour l'exercice de sa mission, il ne peut exiger la production de documents inexistantes et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise ; que dès lors que la société Transdev Nancy n'était pas tenue d'élaborer des fiches de poste, l'expert du comité d'entreprise ne pouvait pas en exiger la production ; qu'en tout état de cause, le document d'information et de consultation du CHSCT, qui a été communiqué au comité d'entreprise et à son expert, comportait une description détaillée de chaque poste concerné par le projet ;

17. Considérant, d'autre part, que contrairement à ce que soutiennent les requérants, la méthode de définition des catégories professionnelles a été indiquée par la société Transdev Nancy à l'expert du comité d'entreprise par un courrier du 10 octobre 2016, puis avec de plus amples indications par un courrier du 14 novembre 2016, faisant suite à l'injonction adressée par la DIRECCTE sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail ;

18. Considérant, en quatrième lieu, que contrairement à ce que soutiennent les requérants, la société Transdev Nancy a communiqué le coût global des mesures d'accompagnement induites par le plan de sauvegarde de l'emploi lors de la réunion de négociation du 20 octobre 2016, puis a transmis à l'expert du comité d'entreprise une estimation détaillée du coût des indemnités de licenciement et de chaque mesure par courriers des 4, 7 et 24 novembre 2016 ;

19. Considérant, en dernier lieu, qu'aucune disposition législative ou réglementaire applicable à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise dans le cadre de la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi n'impose que ce dernier soit consulté au sujet du choix du cabinet, extérieur à la société, choisi par l'employeur pour mettre en œuvre les mesures d'accompagnement ;

20. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la procédure d'information et de consultation prévue par l'article L. 1233-30 du code du travail a été régulière et ne faisait par suite pas obstacle à ce que, par sa décision du 31 mars 2017, la DIRECCTE Grand Est homologue le document établi par la société Transdev Nancy ;

Sur le moyen relatif à la détermination des catégories professionnelles :

21. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements (...)* » ; que l'article L. 1233-24-2 du même code dispose que cet accord collectif portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi « *peut également porter sur : (...)* 4° *Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées (...)* » ; que l'article L. 1233-24-4 dispose que : « *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, 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, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur* » ; qu'enfin l'article L. 1233-57-3 prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des éléments prévus aux 1° à 5° : « *(...) l'autorité administrative homologue le*

document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 (...) » ;

22. Considérant qu'il résulte de ces dispositions que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe tout ou partie des éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, en raison, soit de l'absence d'accord collectif de travail portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi, soit de l'absence, dans cet accord collectif, de tout ou partie des éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ces éléments aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables ; qu'en particulier, s'agissant des catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement, mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2, il appartient à l'administration de vérifier qu'elles regroupent, chacune, l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ;

23. Considérant, que contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ressort des pièces du dossier et des mentions de la décision attaquée que l'administration a procédé à l'examen qui lui incombait concernant la détermination des catégories professionnelles concernées par le projet, au vu des documents suffisamment détaillés et précis, qui lui ont été transmis par la société Transdev Nancy, alors même qu'elle n'était pas en possession des fiches de poste que la société n'était, comme il a été dit ci-avant, pas tenue d'établir ;

Sur le moyen relatif à la pondération des critères d'ordre des licenciements :

24. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, relatif aux plans de sauvegarde de l'emploi : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. Il peut également porter sur : (...) 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 (...) » ; qu'il résulte de ces dispositions et de celles des articles L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables ;*

25. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail : « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte : 1° Les charges de famille, en particulier celle des parents isolés ; 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. (...) » ; qu'il résulte de la lettre même de ces dispositions qu'en l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique est tenu, pour déterminer l'ordre des licenciements, de prendre en compte l'ensemble des critères qui sont énumérés à l'article*

L. 1233-5 cité ci-dessus, y compris le critère des qualités professionnelles mentionné à son 4° ; qu'en l'absence d'accord collectif ayant fixé les critères d'ordre des licenciements, le document unilatéral de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait légalement, ni omettre l'un de ces critères, ni affecter l'un d'entre eux de la même valeur pour tous les salariés, dès lors que l'omission d'un critère dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ou l'interdiction de le moduler, ont pour effet d'empêcher par avance que ce critère puisse être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements ; que l'autorité administrative ne saurait, par conséquent, homologuer un tel document, sauf s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, que, dans la situation particulière de l'entreprise et au vu de l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements ;

26. Considérant, d'une part, que comme il a été dit au point n°23, l'administration a procédé au contrôle lui incombant sur la détermination des catégories professionnelles ; que, d'autre part, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'en décidant d'attribuer de 0,5 à 1,5 points aux salariés en fonction des résultats obtenus lors du dernier entretien annuel et 1 point aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel entretien, pour apprécier le critère des qualités professionnelles, l'employeur, qui ne pouvait pas affecter la même valeur à l'ensemble des salariés, aurait eu recours à un système de pondération arbitraire ; que, par suite, le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail doit être écarté comme manquant en fait ;

Sur le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

27. Considérant que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code ; qu'à ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ; qu'il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ; que l'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ; qu'en outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe ; que pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation ;

28. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Transdev Nancy contient, pour les trente-huit salariés concernés par une mesure de licenciement, des mesures précises et concrètes d'aide à la mobilité afin de favoriser, d'une part, le reclassement dans le groupe, telles qu'une période d'adaptation, la prise en charge

des frais de déplacement et d'hébergement, une compensation salariale, de multiples aides à la mobilité géographique consistant en des visites de reconnaissance, une prise en charge des frais d'entretien d'embauche, la prise en charge de la recherche d'un nouveau logement, une indemnité de double résidence, une prise en charge des frais de déménagement, une indemnité d'installation, une aide à l'emploi du conjoint, une indemnité de mobilité, et d'autre part, des aides au reclassement externe telles qu'un congé de reclassement, une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, des aides à la formation, des aides à la validation des acquis de l'expérience, des aides à la création/reprise d'une entreprise, la dispense de préavis, la prise en charge des frais de déplacement pour des entretiens de recrutement, de multiples aides à la mobilité géographique consistant en une visite de reconnaissance, la prise en charge des frais d'entretien d'embauche, la prise en charge de la recherche d'un nouveau logement, une indemnité de double résidence, la prise en charge des frais de déménagement, une indemnité d'installation, une aide à l'emploi du conjoint, une indemnité de mobilité, la prise en charge du différentiel de rémunération, des mesures spécifiques aux « salariés fragilisés » et une indemnité supra-légale de licenciement ; que ce plan s'accompagne de recherches sérieuses de reclassement dans le groupe et en-dehors de celui-ci ; qu'enfin, contrairement à ce qui est soutenu, la société Transdev Nancy a transmis à l'administration un document récapitulatif des actions de formation dont ont bénéficié les salariés concernés par le plan depuis 2013 lui permettant d'apprécier les efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur ; que dès lors et dans les circonstances de l'espèce, ces mesures, prises dans leur ensemble, sont propres à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, compte tenu des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel elle appartient ;

Sur le moyen tiré de l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi :

29. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *En l'absence d'accord collectif (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, (...) Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-56, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (...)* » ;

30. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, d'une part, que les informations sur le crédit d'impôt compétitivité emploi ont été soumises au comité d'entreprise de la société Transdev Nancy lors de sa réunion du 24 octobre 2016, et d'autre part, que le comité d'entreprise n'a jamais établi de rapport relativement à l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt ; que les requérants ne peuvent, dès lors, soutenir que l'administration aurait méconnu les dispositions précitées en ne faisant pas référence au rapport dudit comité ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions des articles L. et R. 761-1 du code de justice administrative :

31. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que demandent les requérants au titre des frais non compris dans les dépens ; qu'en revanche, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge solidaire du comité d'entreprise de la société Transdev Nancy, du syndicat Force ouvrière et du syndicat CGT une somme de 1 500 euros à verser à la société Transdev Nancy au même titre ; qu'enfin, la présente instance n'a pas donné lieu à des dépens ; que, dès lors, les conclusions présentées à ce titre par la société Transdev Nancy doivent être rejetées ;

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête du comité d'entreprise de la société Transdev Nancy et autres est rejetée.

Article 2 : Le comité d'entreprise de la société Transdev Nancy, le syndicat Force ouvrière et le syndicat CGT verseront solidairement à la société Transdev Nancy une somme de 1 500 (mille cinq cents) euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la société Transdev Nancy est rejeté.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié au comité d'entreprise de la société Transdev Nancy, au syndicat CGT des trams, au syndicat Force ouvrière Transdev réseau urbain, à la ministre du travail et à la société Transdev Nancy.

Copie sera adressée, pour information à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Délibéré après l'audience du 10 juillet 2017, à laquelle siégeaient :

Mme Ghisu-Deparis, présidente,
Mme Antoniazzi, premier conseiller,
M. Christian, premier conseiller.

Lu en audience publique le 31 juillet 2017.

Le rapporteur,
S. ANTONIAZZI

La présidente,
V. GHISU-DEPARIS

Le greffier,
L. BOURGER

La République mande et ordonne à la ministre du travail en ce qui la concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun, contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme,
Le greffier,

