

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE**

ns

N° 1609820

Comité central d'entreprise de l'UES Carlson
Wagonlit Travel France
Comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit
Travel France
Syndicat CFTC Transports Agences de voyage et
tourisme
Mme Mireille O...

Mme Boizot
Rapporteur

Mme Méry
Rapporteur public

Audience du 11 janvier 2017
Lecture du 16 janvier 2017

PCJA : 66-07
Code de publication : C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise

(4ème chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique enregistrés respectivement les 17 octobre, 10 novembre et 13 décembre 2016, le Comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, le comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, le syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et Mme Mireille O... représentés par Me Bouzaida demandent au tribunal dans le dernier état de leurs écritures :

1°) d'annuler la décision du 18 août 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France a homologué le document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) présenté par la société Carlson Wagonlit Travel France (CWT) ;

2°) de mettre à la charge de l'État le versement d'une somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la décision attaquée a été signée par une autorité incompétente ;
- la décision d'homologation est insuffisamment motivée au motif d'une part, qu'elle se borne à relever que le document identifie des catégories professionnelles sans procéder à une analyse desdites catégories et sans préciser les modifications qui auraient été apportées suites à ses observations et, d'autre part, qu'elle ne mentionne pas les éléments qui l'on conduit à considérer que le plan était conforme aux dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail au regard des moyens dont disposent la société et le groupe ;
 - les catégories professionnelles sont définies de manière trop étroite, conduisant à un ciblage des salariés licenciés ; que la société ne justifie pas de la réalité des différences entre les catégories professionnelles retenues ; que certaines catégories n'ont aucune réalité et ont été créées spécialement pour les besoins du plan de sauvegarde de l'emploi ; que l'examen de la régularité des catégories professionnelles ne saurait être limité aux seules catégories impactées par le présent plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant ;
 - le coût prévisionnel du plan de sauvegarde de l'emploi n'a jamais été communiqué par la direction en dépit des demandes et relances de l'expert-comptable mandaté par le CCE ; qu'en l'absence de cette information le DIRECCTE n'a pas pu apprécier la proportionnalité entre les moyens mobilisés pour les besoins du PSE et ceux dont dispose le groupe ;
 - le plan de reclassement contenu dans le plan est insuffisamment précis en violation des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail et de la jurisprudence établie ;
 - le contenu du plan tel qu'il ressort du document unilatéral homologué par la DIRECCTE est très largement inférieur au contenu des plans précédents et notamment le dernier mis en œuvre en 2013 ;
 - la DIRECCTE a omis de vérifier le respect par la société CWT France de l'obligation de prévoir dans le plan des mesures destinées à éviter et limiter les licenciements ;
 - la procédure d'information et de consultation est empreinte d'une irrégularité en ce qu'elle a exclu les représentants du personnel de l'autre société composant l'UES, la société Meetings et Events ;
 - la société CWT France a été déloyale dans la mesure où ils n'ont appris que postérieurement à la procédure d'information et consultation qu'une partie des postes supprimés allait être délocalisée en Inde ; qu'en outre, le PV du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du 25 mai 2016 transmis à la DIRECCTE n'avait pas été avalisé par ses membres.

Par un mémoire en défense et des pièces complémentaires enregistrés respectivement les 28 novembre et 2 décembre 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens présentés par les requérants ne sont pas fondés.

Par quatre mémoires en défense enregistrés respectivement les 28 novembre, 5, 13 et 26 décembre 2016 et des pièces complémentaires enregistrées le 27 décembre 2016, la société Carlson Wagonlit Travel France représenté par la SCP Fromont Briens conclut au rejet de la requête et demande à ce que les requérants soient condamnés à lui verser une somme de 5 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

– les requérants n'ont pas d'intérêt et de qualité à agir en ce qui concerne la consultation des instances représentatives de la société CWT Meetings and Events ;

– la requête est insuffisamment motivée au motif que si les requérants soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi comporte des anomalies majeures dans la définition des catégories professionnelles, ils se contentent de reprendre les arguments exposés dans les rapports des cabinets d'expertise comptable mandatés par le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail sans apporter aucun élément permettant de justifier en quoi ces catégories professionnelles seraient trop étroites ;

– les requérants invoquent un nouveau moyen dans le cadre de leur mémoire complémentaire du 13 décembre 2016 tiré de l'irrégularité de la procédure dès lorsque la société CWT France aurait transmis à l'autorité administrative un procès-verbal non signé de la réunion du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du 25 mai 2016 qui a été présenté après l'expiration du délai contentieux ;

– les autres moyens présentés par les requérants ne sont pas fondés.

–

Par ordonnance en date du 13 décembre 2016, la clôture d'instruction a été reportée au 27 décembre 2016, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative.

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 Boizot, rapporteur ;
- les conclusions de Mme Méry, rapporteur public ;
- les observations de Me Bouzaida pour le comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, le comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, le syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et Mme Mireille O... ;

- les observations de M. Juvin et de Mme Decebale pour la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France ;
- et les observations de Me Mangholz pour la société Carlson Wagonlit Travel France.

1. Considérant que la société Carlson Wagonlit Travel (CWT) est un groupe spécialisé dans la gestion des déplacements professionnels et des réunions et événements ; que la société CWT France est en charge de l'activité du groupe sur le marché français grâce à deux sociétés de métiers distincts : le voyage d'affaires (CWT France SAS) et l'organisation de réunion, séminaires et événements professionnels (société Meetings and Events) ; que la société CWT France emploie plus de 1 100 salariés en France répartis sur plusieurs implantations géographiques en France ; que, face à un environnement difficile sur le marché de la distribution des voyages d'affaires en raison d'une pression croissante des fournisseurs, des concurrents et des clients, les résultats de CWT ont connu une baisse sensible, ce qui l'a conduit à revoir l'organisation de la société CWT France pour sauvegarder sa compétitivité sur le marché du voyage d'affaires ; que, dans ce cadre, la société a présenté un projet de restructuration de l'entreprise et de compression des effectifs, s'accompagnant d'un projet de licenciement collectif portant sur 30 licenciements envisagés ; que le 11 mai 2016, les représentants du personnel ont été informés du projet de réorganisation entraînant la suppression de 30 postes de travail et ont décidé de nommer un expert ; que lors de la 1ère réunion d'information des membres du comité central d'entreprise en date du 20 mai 2016, le cabinet APEX a été désigné comme expert-comptable conformément aux dispositions de l'article L. 1233-34 du code du travail ; que les membres du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail ont également décidé lors de leur 1ère réunion le 25 mai 2016 de nommer un expert, le cabinet ISAST ; qu'à la suite des diverses réunions d'information-consultation, le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail a émis le 8 juillet 2016 un avis défavorable au projet ; que les 19 et 20 juillet, les membres du comité central d'entreprise et du comité d'entreprise ont également émis un avis défavorable au projet de licenciement économique ; que parallèlement, les 30 juin et 13 juillet 2016, la DIRECCTE a adressé à la société CWT une série d'observations en application des dispositions des articles L. 1233-57 et L. 1233-57-6 du code du travail aux fins d'obtenir des éclaircissements sur notamment la définition des catégories professionnelles, la procédure d'information des instances représentatives du personnel, les mesures définies dans le plan ainsi que les moyens mis en place et les critères d'ordre ; que, par deux courriers en date des 30 juin et 13 juillet 2016, la société CWT France a apporté à l'administration les précisions souhaitées et l'a informée des améliorations apportées au plan de sauvegarde de l'emploi en application de ses préconisations ; que le 26 juillet 2016, la société CWT France a adressé à la direction régionale d'Île-de-France des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi ; que ce document prévoyait un total de 30 suppressions de postes ; qu'un avis de complétude a été établi le 28 juillet 2016 ; que, par une décision du 18 août 2016, le Directeur régional Île-de-France des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a rendu une décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi ; que, dans le cadre de l'instance, le Comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, le comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, le syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et Mme Mireille O... demandent l'annulation de la décision du 18 août 2016 précitée ;

Sur les fins de non recevoir opposées par la société CWT France :

2. Considérant, tout d'abord, que la société CWT France soutient que les requérants n'ont pas d'intérêt et de qualité à agir pour le compte des instances représentatives de la société CWT Meetings and Events ; que, contrairement à ce que soutient la société CWT France, les requérants n'agissent nullement pour le compte des instances représentatives de la société CWT Meetings and Events mais en leur nom propre ; qu'à l'occasion de leur recours, ils sont en droit d'invoquer notamment les irrégularités qui auraient pu entacher la procédure de consultation et d'information ;

3. Considérant, par ailleurs, que la société défenderesse fait valoir que la requête est insuffisamment motivée au motif que si les requérants soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi comporte des anomalies majeures dans la définition des catégories professionnelles, ils se contentent de reprendre les arguments exposés dans les rapports des cabinets d'expertise comptable mandatés par le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail sans apporter aucun élément supplémentaire permettant de justifier en quoi ces catégories professionnelles seraient trop étroites ; que, toutefois, la requête du Comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, du comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, du syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et de Mme Mireille O... comporte des moyens, comme en attestent les visas du présent jugement ; qu'elle satisfait ainsi aux exigences de motivation de l'article R. 411-1 du code de justice administrative ;

4. Considérant enfin, que la société CWT France soutient que le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure au motif que le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du 25 mai 2016 transmis à l'autorité administrative n'était pas signé n'est pas recevable au motif qu'il a été soulevé après l'expiration du délai de recours contentieux ;

5. Considérant que, postérieurement à l'expiration du délai de recours et hors le cas où il se prévaudrait d'un moyen d'ordre public, les requérants ne sont recevables à invoquer un moyen nouveau que pour autant que celui-ci repose sur la même cause juridique qu'un moyen ayant été présenté dans ledit délai ; que les requérants qui ont présenté des conclusions tendant à l'annulation de la décision attaquée dans leur requête ont soulevé à cette occasion des moyens tirés de la légalité interne et externe de cette décision ; que, par suite, le moyen nouveau soulevé qui se rattache à la légalité interne de la décision est donc recevable ;

6. Considérant qu'il résulte ce qui précède que les fins de non recevoir opposées par la société CWT France doivent être écartées ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

7. Considérant d'une part, que l'article L. 1233-24-4 du code du travail 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'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « En

l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, 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 (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « 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 : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. » ;

8. 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 et ne nécessitant pas de formation de base spécifique ou de formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation qui pèse sur l'employeur ;

9. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail, dans sa version applicable à la date de la décision contestée : « 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 celles 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. / Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4. / Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi » ;

10. Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par l'employeur ne peut prévoir la mise en œuvre des critères déterminant l'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi ;

11. Considérant, comme il a déjà été indiqué au point 8, que la notion de catégorie professionnelle au sein de laquelle s'applique l'ordre des licenciements ne se réduit pas à un emploi déterminé, mais vise l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune et ne nécessitant pas de formation de base spécifique ou de formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation de l'employeur ; qu'en ce qui concerne les salariés qui exercent des fonctions de même nature dans des secteurs d'activité différents de l'entreprise, l'employeur doit, pour identifier des catégories professionnelles distinctes, établir que les fonctions correspondantes nécessitent une formation initiale spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation ; que, par suite, appartiennent à la même catégorie professionnelle, qu'ils soient ou non dans le même secteur d'activité ou dans la même zone d'emploi, les salariés pouvant occuper des fonctions de même nature le cas échéant au prix d'une simple formation d'adaptation ; que le critère de la zone d'emploi ne saurait permettre en tant que tel de justifier la création de catégories professionnelles distinctes entre des salariés qui rempliraient de telles conditions ; que dans le cadre d'un document unilatéral, et ainsi qu'il résulte des termes mêmes de l'article L. 1233-5 du code du travail précité, la référence à la zone d'emploi ne peut intervenir que lors de l'application des critères d'ordre des licenciements, après consultation des instances représentatives du personnel ;

12. Considérant qu'en application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge administratif, que les catégories professionnelles identifiées par l'employeur l'ont été conformément à ces principes ;

13. Considérant que, dans le cadre de la présente instance, les requérants soutiennent que la société a procédé à un découpage artificiel et manifestement injustifié des catégories professionnelles au motif que certaines catégories professionnelles distinguent des personnes qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ou ne nécessitant pas une formation complémentaire excédant une simple adaptation à l'emploi concerné ; que, pour illustrer leurs propos, ils relèvent des incohérences notamment dans les catégories professionnelles « agent administratif », « agent administratif et support administratif », « gestionnaires de comptes/comptables » et « comptable » ; qu'en procédant ainsi, la société CWT France démontre une volonté de cibler les salariés qu'elle souhaite licencier en contournant les critères d'ordre ;

14. Considérant que, dans ses écritures en défense, la société CWT France fait valoir que pour définir les différentes catégories professionnelles servant de base à l'application des critères d'ordre elle a utilisé une méthodologie en trois étapes fondée sur un socle constitué par les emplois repères et les critères classants (responsabilité, autonomie et technicité requise pour chaque emploi) figurant dans l'annexe I de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme ; que, dans un premier temps, elle a rapporté au sein d'une même catégorie professionnelle, différents emplois dont les libellés de paie peuvent être différents mais qui correspondent à des fonctions de même nature et supposant une formation professionnelle commune puis, dans un second temps, elle a défini les catégories professionnelles propres aux emplois génériques comme les emplois repère de « chargé de mission » ou de « responsable de service » et, enfin, les catégories professionnelles ainsi définies ont été rapportées aux zones d'emploi telles qu'issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « loi Macron » ;

15. Considérant que si le document unilatéral soumis à l'approbation de l'administration comporte bien une annexe I relative aux catégories professionnelles qui ne comporte aucune référence à la notion de zone d'emploi puis une annexe 2 qui présente les catégories professionnelles par zone d'emploi, il apparaît que l'entreprise défenderesse n'apporte objectivement aucun élément, autre que la notion de zone d'emploi pour justifier la création de deux catégories professionnelles distinctes « agent administratif » et « agent administratif et support administratif » qui regroupent notamment pour la première les libellés : agent administratif, comptable et comptable d'agence et pour la seconde : agent administratif et agent comptable ; qu'en effet, dans ses écritures, elle se contente de relever que, outre leurs différences, sans toutefois, en préciser le contenu tant au niveau des missions confiées que de la formation nécessaire, la catégorie « agent administratif » est présente uniquement sur la zone d'emploi de Paris alors que celle d'« agent administratif et support administratif » est présente uniquement sur la zone d'emploi de Lyon ; que la société distingue ainsi deux catégories professionnelles au seul motif qu'elles ne sont pas situées sur la même zone d'emploi alors même que pour certains emplois dont celui d'agent administratif au regard de la fiche de poste qui est produite, les salariés exercent des fonctions identiques sur les deux zones d'emploi de Lyon et Paris ;

16. Considérant qu'une analyse similaire peut être également faite pour le libellé de comptable que l'on retrouve notamment dans les catégories professionnelles « agent administratif » et « gestionnaire de compte /comptable », la société CWT relève dans ses écritures en défense que la première catégorie est présente sur la zone d'emploi de Paris et la seconde sur la zone d'emploi de Lyon mais sans démontrer que les salariés concernés n'exercent pas des fonctions de même nature ni qu'une formation de base spécifique ou de formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation de l'employeur serait nécessaire ; que par suite, il y a lieu de constater que le document unilatéral proposé par l'entreprise relève une définition des catégories professionnelles non conforme aux principes rappelés aux points 8 et 11 de source jurisprudentielle, permettant d'identifier les catégories professionnelles et, par voie de conséquence, aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 ; qu'en acceptant d'homologuer le document unilatéral, l'administration a donc entaché la décision attaquée d'une erreur de droit ;

17. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que le Comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, le comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, le syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et Mme Mireille O... sont fondés à soutenir que la décision du 18 août 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a homologué le document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Carlson Wagonlit Travel France doit être annulée ;

Sur les conclusions formées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

18. Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il*

peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. » ;

19. Considérant, d'une part, que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge des requérants, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes, le versement d'une somme au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; que, d'autre part, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État une somme au titre des frais exposés par le Comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, du comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, du syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et à Mme Mireille O..., non compris dans les dépens ;

D E C I D E :

Article 1er : La décision du 18 août 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Carlson Wagonlit Travel France est annulée.

Article 2 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 3 : Les conclusions présentées par la société CWT France au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié au Comité central d'entreprise de l'UES Carlson Wagon lit Travel France, au comité d'entreprise de la société Carlson Wagonlit Travel France, au syndicat CFTC Transports Agences de voyage et Tourisme et à Mme Mireille O..., à la société CWT France et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Copie en sera adressée pour information à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.