

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE CERGY-PONTOISE**

SS

**N° 1810333**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**SYNDICAT INFO'COM CGT**

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme...  
Rapporteur

---

Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise,

Mme...  
Rapporteur public

---

Audience du 6 décembre 2018  
Lecture du 20 décembre 2018

---

66-07-02-02-02  
C

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 5 octobre 2018, le syndicat Info'Com CGT, représenté par Me Rilov, avocat, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 7 août 2018 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 portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société L'Equipe ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 2 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- au regard des exigences de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 et de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, la décision contestée est insuffisamment motivée s'agissant des points de contrôles opérés par l'administration ;
- le contrôle opéré par l'administration est insuffisant s'agissant, d'une part, de la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise et, d'autre part, du caractère suffisant des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui révèle une erreur de droit et une erreur d'appréciation.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 octobre 2018, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

conclut au rejet de la requête en faisant valoir que les moyens soulevés par le syndicat Info'Com CGT ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 octobre 2018, la société l'Equipe, représentée par Me Teissier et Me Sachel, avocats, conclut au rejet de la requête présentée par le syndicat Info'Com CGT, à titre principal, comme irrecevable et, à titre subsidiaire, comme non fondée, et demande au tribunal de condamner ce même syndicat aux entiers dépens et de mettre à sa charge une somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- les conclusions de la requête tendant à l'annulation de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France du 7 août 2018 sont devenues sans objet et, par suite, sont irrecevables dans la mesure où cette décision a été retirée par une décision du 9 août 2018 ;
- les moyens soulevés par le syndicat Info'Com CGT ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 octobre 2018, la société Les Editions P. Amaury, représentée par Me Teissier et Me Sachel, avocats, conclut, « in limine litis », au rejet de la requête présentée par le syndicat Info'Com CGT comme irrecevable, à titre principal, à sa mise hors de cause et, à titre subsidiaire, au rejet de la requête au fond, à la condamnation du syndicat Info'Com CGT aux entiers dépens et au versement de sa part d'une somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- les conclusions de la requête tendant à l'annulation de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France du 7 août 2018 sont devenues sans objet et, par suite, sont irrecevables dans la mesure où cette décision a été retirée par une décision du 9 août 2018 ;
- n'ayant pas la qualité d'employeur des salariés concernés par le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société l'Equipe et n'étant pas incluse dans le périmètre de ce projet, il n'y a pas lieu de l'attirer à la cause ;
- sur le fond, elle s'en remet aux écritures présentées par la société l'Equipe.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code des relations entre le public et l'administration ;
- le code du travail ;
- la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 ;
- 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 ..., conseiller,
- les conclusions de Mme ..., rapporteur public,
- les observations de Mme Haviez pour la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France,

- et les observations de Me Teissier, pour les sociétés l'Equipe et Les Editions P. Amaury.

### **Considérant ce qui suit :**

1. Le Groupe Amaury est constitué de quatre pôles parmi lesquels le pôle média, dédié à l'activité d'éditions sportives diffusée à travers des supports et des technologies diversifiées et complémentaires. Ce pôle regroupe une société mère, la société « l'Equipe SAS » et ses filiales, les sociétés « L'équipe 24/24 », « Presse sport investissements », « l'Equipe production » et « Presse sport ». Dans le cadre d'un projet de réorganisation de ces services ayant pour objet la mise en place d'un pôle commun rattaché à la direction de la rédaction destiné à optimiser l'organisation de ses activités de réalisation ou la mutualisation des fonctions techniques et la suppression de la documentation, la société l'Equipe a pris l'attache des services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France le 16 novembre 2017. Le 23 janvier 2018, une première réunion d'information du comité d'entreprise sur l'opération projetée et ses conséquences sociales ainsi que sur le projet de licenciement économique collectif en résultant a été organisée, marquant le point de départ de la procédure. La version initiale de ce projet de réorganisation devait entraîner la suppression de 47,5 postes et la modification de trois contrats de travail, soit au maximum 50,5 licenciements pour motif économique. La version finale de ce projet de réorganisation, arrêtée le 25 juillet 2018, prévoit la suppression de 44,9 postes et la modification de 16,6 contrats de travail, soit au maximum 67 licenciements pour motif économique. A l'issue de la procédure de consultation et d'information des institutions représentatives du personnel, faute d'être parvenu à un accord majoritaire, le 30 juillet 2018, la société l'Equipe a demandé aux services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France d'homologuer le document unilatéral élaboré par ses soins relatif à un projet de licenciement économique prévoyant la suppression de 44,9 postes et la modification de 16,6 postes pouvant conduire à un maximum de 67 licenciements pour motif économique. Par une décision du 7 août 2018, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué ce document unilatéral. Par la présente requête, le syndicat Info'Com CGT demande au tribunal d'annuler cette décision.

### **I. Sur la fin de non-recevoir opposée par la société l'Equipe :**

2. Dans leurs mémoires, les sociétés l'Equipe et Les Editions P. Amaury font valoir que les conclusions de la requête dirigées contre la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France du 7 août 2018 sont irrecevables dès lors que cette décision a été retirée par une décision prise par cette même autorité administrative le 9 août 2018.

3. Il ressort des pièces du dossier que le 9 août 2018, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a de nouveau homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société l'Equipe. Il est constant que cette décision, qui a conservé le dispositif et les motifs de la décision du 7 août 2018 à l'exception de son premier considérant, a pour unique objet, comme cela est expressément mentionné dans son objet, de corriger l'erreur matérielle contenue dans ce premier considérant quant au nombre maximum de ruptures de contrats de travail envisagé. La décision ainsi prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France dans le cadre de son pouvoir de régularisation, qui est exclusivement destinée à effacer l'erreur matérielle affectant la

première décision, s'est nécessairement substituée à cette première décision afin de la rendre légale. Dès lors, les conclusions de la requête dirigées contre la décision du 7 août 2018 doivent être analysées comme étant dirigées contre la décision du 9 août 2018 et les moyens de la requête doivent être regardés comme étant soulevés à l'encontre de cette seconde décision. La fin de non-recevoir opposée en défense doit ainsi être écartée.

## **II. Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision du 9 août 2018 :**

### **En ce qui concerne la motivation :**

4. En premier lieu, le syndicat Info-Com CGT ne peut pas utilement se prévaloir des dispositions de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, qui ont été abrogées le 1<sup>er</sup> janvier 2016 par l'ordonnance n° 2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration. En admettant même que le syndicat requérant ait entendu invoquer la méconnaissance des dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration qui se sont substituées aux dispositions précitées de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, ce moyen est également inopérant dans la mesure où la décision homologuant un document unilatéral, qui constitue une décision favorable, n'est pas au nombre de celles devant être motivées en application des dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration. Cette première branche de moyen doit dès lors et en tout état de cause être écartée comme inopérante.

5. En second lieu, dans ses écritures, le syndicat requérant soutient que la décision contestée est insuffisamment motivée eu égard aux exigences légales fixées par les dispositions de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, qui imposent à l'administration de motiver sa décision d'homologuer un plan de sauvegarde de l'emploi.

6. Conformément aux dispositions précitées de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, lorsque l'administration, comme en l'espèce, homologue la décision de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi, il lui appartient, sans prendre nécessairement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui revient d'assurer le contrôle, de faire en sorte que les personnes, autres que l'employeur, auxquelles est notifiée cette décision favorable à ce dernier, puissent à sa seule lecture en connaître les motifs. A ce titre, elle doit faire figurer dans la motivation de sa décision les éléments essentiels de son examen et, notamment, 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 ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement.

7. La décision contestée du 9 août 2018 vise les dispositions pertinentes du code du travail, et notamment celles qui fixent le périmètre du pouvoir de contrôle de l'administration du travail à savoir ses articles L. 1233-24-2, L. 1233-24-4 et L. 1233-61 à L. 1233-63. Par ailleurs, cette décision rappelle les étapes de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, précise que les instances du personnel compétentes ont pu émettre un avis éclairé tant sur le projet de restructuration, que sur les conséquences sociales en découlant et les modalités de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et en conclut que la procédure d'information consultation a été régulièrement conduite. Elle rappelle ensuite que le document unilatéral contient les modalités de départ des salariés et énumère les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, distinguant celles destinées à faciliter le reclassement interne, de celles destinées à favoriser le reclassement externe. Enfin, les motifs de cette décision retiennent, d'une part, que le

document unilatéral comporte les éléments requis par les dispositions du code du travail, notamment par ses articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4 et, d'autre part, que le plan de sauvegarde de l'emploi, au travers de mesures d'accompagnement adaptées à l'importance du projet de licenciement et des efforts de formation et d'adaptation qu'il prévoit, est conforme aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail au regard des moyens dont dispose la société l'Equipe ainsi que le groupe Amaury, auquel elle appartient.

8. Ces motifs font apparaître que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France s'est prononcé sur l'ensemble des éléments essentiels énoncés au point 6, sur lesquels il lui appartenait de faire tout particulièrement porter son contrôle. L'allégation du syndicat requérant selon laquelle la décision contestée ne fait pas suffisamment ressortir les éléments relatifs, d'une part à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et, d'autre part, au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise n'est dès lors pas matériellement établie. Ainsi et alors même que la décision d'homologation contestée, qui mentionne que le document unilatéral comporte les éléments prévus par l'article L. 1233-24-4 du code du travail, ne précise pas expressément que l'administration s'est, dans le cadre de l'examen de ces éléments, notamment assurée de ce que la décision unilatérale se prononçait spécifiquement sur les points prévus par les 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, dispositions auxquelles renvoient celles de l'article L. 1233-24-4, elle est suffisamment motivée au regard de l'exigence posée par les dispositions de l'article L. 1233-57-4 du même code. Ce moyen doit dès lors être écarté.

En ce qui concerne le contrôle exercé par l'administration sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise :

9. D'une part, 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* ». 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. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 de ce même code : « (...) *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 social et économique* ».

10. D'autre part, 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. Aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, s'agissant d'une entreprise qui n'avait pas, à la date du plan en litige, mis en place un comité social et économique, et sous réserve des dispositions de l'article L. 1233-58 du code du travail relatif aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire : « *I. Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, 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. (...)* ». Aux termes des

dispositions de l'article L. 1233-31 du même code : « *L'employeur adresse aux représentants 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 ; 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail* ». Enfin, l'article L. 1233-32 de ce code 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 (...)* ».

11. Enfin, l'article L. 1233-34 du code du travail dispose que : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35 (...)* ». L'article L. 1233-35 du même code dispose en outre que : « *L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée. / L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30* ».

12. Il résulte de ces dispositions 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. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si cette instance a été mise 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. 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 avis en toute connaissance de cause. Lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée selon les modalités prévues par l'article L. 1233-34 du même code, l'administration doit également s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, 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.

*S'agissant de la procédure d'information du comité d'entreprise :*

13. Le syndicat requérant soutient que l'administration n'a pas vérifié le caractère suffisant des éléments d'information communiqués aux membres du comité d'entreprise, empêchant cette instance de rendre un avis éclairé. Il ressort toutefois des pièces du dossier que le 11 janvier 2018, soit avant la première réunion du comité d'entreprise marquant le début de la procédure au sens des dispositions de l'article L. 1233-30 du code du travail, qui s'est tenue le 23 janvier suivant, les membres du comité d'entreprise se sont vus remettre une première version de deux documents intitulés « projet de réorganisation de l'Equipe – Projet de plan de sauvegarde de l'emploi - livre 1 » et « projet de réorganisation de l'Equipe et ses conséquences

sociales -Livre 2 ». Le premier de ces documents fait apparaître le nombre de suppressions de postes envisagé, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements ainsi que les mesures sociales d'accompagnement prévues. Le second document présente le chiffre d'affaire du groupe P Amaury et de la société l'Equipe, ainsi que leurs résultats financiers respectifs et leur évolution et fournit les données économiques du secteur d'activité « Pôle média » au niveau national. En l'espèce, la procédure de consultation et d'information a été prolongée à deux reprises et le comité d'entreprise s'est réuni à onze occasions. Le contexte économique de l'opération projetée ainsi que les conséquences sociales en découlant et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi ont été abordés tout au long de la procédure, ainsi qu'en attestent le contenu des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprises et les notes que l'employeur a adressé aux membres de cette instance à plusieurs reprises. Enfin, il est constant que le comité d'entreprise n'a sollicité aucun élément d'information complémentaire sur le motif économique de l'opération projetée, ainsi qu'il lui était loisible de le faire en application des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail. Compte-tenu des éléments d'information ainsi portés à la connaissance du comité d'entreprise, initialement le 11 janvier 2018, puis au cours des dix réunions organisées dans le cadre de la procédure d'information-consultation, ainsi qu'en font foi les procès-verbaux versés aux débats, le syndicat requérant, qui s'abstient au demeurant de préciser la nature des informations qui n'auraient pas été portées à la connaissance du comité d'entreprise, n'est pas fondé à soutenir que l'information et la consultation du comité d'entreprise, prévues par l'article L. 1233-30 du code du travail, n'a pas été suffisante pour permettre au comité d'émettre un avis éclairé.

14. Eu égard aux éléments d'information ainsi communiqués par l'employeur au comité d'entreprise, et alors en outre que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a fait usage de son pouvoir d'intervention prévu aux articles L. 1233-57 et suivants du code du travail ainsi qu'en attestent les lettres d'observations adressées à l'employeur les 25 avril, 28 mai et 12 juillet 2018, le moyen tiré de l'insuffisance du contrôle réalisé par l'administration sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise doit être écarté.

*S'agissant de l'expertise :*

15. Selon le syndicat requérant, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France ne se serait pas assuré que l'expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-35 du code du travail avait reçu les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Toutefois, le moyen ainsi soulevé n'est pas assorti des précisions suffisantes permettant d'en apprécier le bien-fondé. Il doit, dès lors, être écarté.

16. Il résulte de tout ce qui précède que le moyen selon lequel le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a insuffisamment contrôlé les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise et, ce faisant, a commis une erreur de droit et une erreur d'appréciation doit être écarté.

En ce qui concerne l'appréciation portée par l'administration sur le caractère suffisant des recherches de reclassement :

17. Il incombe à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document fixant, de manière unilatérale, un plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, d'apprécier, conformément aux dispositions de

l'article L. 1233-57-3 du même code : « (...) le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : / 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe (...) ». A 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 dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe.

18. Le syndicat requérant soutient que la décision contestée est entachée d'erreur de droit et d'erreur d'appréciation dans la mesure où l'administration a apprécié le plan de sauvegarde de l'emploi au regard des seuls moyens dont dispose la société l'Equipe sans faire porter son appréciation sur le groupe auquel cette société appartient, en méconnaissance des dispositions de l'article L.1233-57-3 du code du travail.

19. Toutefois, ces allégations sont contredites par les termes de la décision contestée qui attestent que l'autorité administrative a opéré un contrôle des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi compte tenu des moyens dont disposent non seulement la société l'Equipe mais également le groupe Amaury, sans que l'absence de référence aux résultats économiques et financiers de l'entreprise et du groupe soit de nature à établir l'insuffisance du contrôle ainsi exercé. Au surplus, le syndicat requérant n'expose pas en quoi les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, qu'il s'abstient au demeurant d'identifier, seraient insuffisantes au regard des moyens dont dispose le groupe Amaury, si bien que cette allégation doit être écartée. Il résulte de ce qui précède que le syndicat requérant n'est pas fondé à soutenir que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a commis une erreur de droit et une erreur d'appréciation dans le contrôle de proportionnalité qu'il a exercé des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Ce moyen doit, dès lors, être écarté.

20. Il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la décision du 9 août 2018 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a homologué le document unilatéral portant projet de licenciement collectif pour motif économique établi par la société l'Equipe doivent être rejetées, sans qu'il soit besoin d'examiner la demande de mise hors de cause présentées par la société Les Editions P. Amaury.

#### **IV. Sur les frais liés à l'instance :**

21. D'une part, le présent jugement n'ayant occasionné aucun dépens au sens de l'article R. 761-1 du code de justice administrative à la charge des sociétés l'Equipe et Les Editions P. Amaury, les conclusions présentées par ces dernières tendant à ce que le syndicat Info'Com CGT soit condamné aux entiers dépens doivent être rejetées.

22. D'autre part, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de l'Etat, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, le versement de la somme que le syndicat Info'Com CGT demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. D'autre part, dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de mettre à la charge du syndicat requérant la somme que les sociétés l'Equipe et Les Editions P. Amaury demandent au titre des frais exposés par elles et non compris dans les dépens.

**Par ces motifs, le tribunal décide :**

Article 1<sup>er</sup> : La requête du syndicat Info'Com CGT est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par la société l'Equipe et la société Les Editions P. Amaury sur le fondement des dispositions des articles R. 761-1 et L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au syndicat Info'Com CGT, à la ministre du travail, à la société L'Equipe SAS et à la société Les Editions P. Amaury.

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.