

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE**

ns

N° 1810350

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMITE D'ENTREPRISE DE LA
SOCIETE L'EQUIPE

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 8 octobre 2018, et après réception d'un mémoire, enregistré le 1^{er} novembre 2018, le comité d'entreprise de la société l'Equipe, représenté par Me Misiraca, avocate, demande au tribunal dans le dernier état de ses écritures :

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°) d'annuler 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 d'Ile-de-France a corrigé l'erreur matérielle sur le nombre maximum de ruptures de contrats de travail figurant dans la décision du 7 août 2018 ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- les décisions contestées sont signées par une autorité incompétente ;
- la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été irrégulièrement menée, en méconnaissance des dispositions des articles L. 1233-30 et L. 1233-31

du code du travail, de sorte que la décision contestée doit être annulée pour erreur de droit ou pour erreur manifeste d'appréciation ;

- la définition des catégories professionnelles est contraire à la jurisprudence du Conseil d'Etat qui préconise de regrouper l'ensemble des salariés exerçant des fonctions de même nature, supposant une formation professionnelle commune ;

- les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, prises dans leur ensemble, sont insuffisantes.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 octobre 2018, la société l'Equipe, représentée par Me Teissier et Me Sache, conclut au rejet des conclusions de la requête présentée par le comité d'entreprise de la société l'Equipe et demande au tribunal de condamner cette instance 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 moyens soulevés par le comité d'entreprise de la société l'Equipe ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 2 novembre 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 comité d'entreprise de la société l'Equipe ne sont pas fondés.

Le comité d'entreprise de la société l'Equipe a produit un mémoire, enregistré le 19 novembre 2018 et non communiqué.

La société l'Equipe a produit un mémoire, enregistré le 20 novembre 2018 et non communiqué.

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,
- et les observations de Me Misiraca, pour le comité d'entreprise de la société l'Equipe, de Mme Haviez pour le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et de Me Teissier pour la société l'Equipe.

Considérant ce qui suit :**I. Sur le cadre du litige :**

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 ses 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, 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. A l'issue de la procédure de consultation et d'information des institutions représentatives du personnel, faute d'être parvenue 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, en dernier lieu, la suppression de 44,9 postes et la modification de 16,6 postes pouvant conduire à un maximum de 67 licenciements pour motif économique.

2. 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. Le 9 août 2018, cette même autorité administrative 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 envisagées. 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. 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 exclusivement soulevés à l'encontre de cette seconde décision.

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

En ce qui concerne le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision contestée :

3. En l'espèce, la décision attaquée a été signée par Mme Patricia Boillaud, directrice régionale adjointe et responsable de l'unité départementale des Hauts-de-Seine, qui bénéficiait, en vertu d'une décision n° 2018-65 du 6 juin 2018 régulièrement publiée au recueil des actes administratifs de l'Etat dans la région Ile-de-France le 13 juin suivant, d'une délégation consentie par la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à effet de signer, notamment, les décisions d'homologation du document

unilatéral pris en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail. Le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte doit, dès lors, être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise :

4. 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 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 : « (...) *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* ».

5. D'autre part, aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail dans sa version alors en vigueur (...): « *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 (...)* ».

6. 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. L'administration n'a, en revanche, 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.

Quant à l'information sur les raisons économiques, financières et techniques du projet de licenciement :

7. Le comité d'entreprise de la société l'Equipe soutient n'avoir pas été suffisamment informé par l'employeur des raisons économiques, financières et techniques du projet de licenciement. Pour illustrer ses propos, il fait valoir qu'à défaut de lui avoir communiqué des éléments d'information relatifs au projet de déménagement du siège de la société l'Equipe et au projet de réorganisation de la rédaction de cette même société, la direction de la société l'Equipe ne lui a pas adressé l'ensemble des éléments utiles pour qu'il formule son avis éclairé conformément aux dispositions de l'article L. 1233-30 du code du travail.

8. Il ressort des pièces du dossier que les membres du comité d'entreprise de la société l'Equipe ont été convoqués à une première réunion d'information, le 23 janvier 2018, ayant pour objet la présentation de deux projets distincts à savoir, d'une part, le projet de mise en place d'un pôle de réalisation centralisé pour l'ensemble des publications et, d'autre part, le projet de refonte des rédactions, chacun de ces projets devant faire l'objet d'une procédure de consultation du comité d'entreprise spécifique. A l'occasion de cette réunion, un troisième projet a été évoqué, à savoir le déménagement du siège social de la société l'Equipe. Toutefois, seul le premier de ces trois projets était assorti d'un projet de licenciement économique collectif faisant l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi, les deux autres projets n'ayant aucun impact direct sur l'emploi. Il en résulte que les seuls éléments d'information devant être communiqués au comité d'entreprise sur le fondement de l'article L. 1233-31 du code du travail étaient ceux relatifs à la mise en place d'un pôle de réalisation centralisée au sein de la société. En outre, il ne revient pas à l'administration, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, de porter une appréciation sur le périmètre du projet de restructuration pris en considération par l'employeur pour estimer que des raisons d'ordre économique sont propres à justifier des licenciements dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que cette question a trait aux choix de gestion de l'entreprise concernée. Par suite, il ne peut pas être fait grief au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France de ne pas avoir inclus, dans le périmètre du contrôle opéré au titre de ses prérogatives en matière de plan de sauvegarde de l'emploi, l'appréciation de l'impact social éventuel des projets de refonte des rédactions et de déménagement initiés par la société l'Equipe. Cette première branche de moyen doit être écartée.

Quant à l'information relative au nombre de licenciements envisagés :

9. D'une part, le comité d'entreprise de la société l'Equipe soutient que la direction de la société l'Equipe ne lui a pas transmis d'information suffisante sur le nombre de postes supprimés pour lui permettre de rendre un avis éclairé dans la mesure où ce nombre a évolué au cours de la procédure et ne correspond pas à la réalité de l'opération de restructuration projetée.

10. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que dès le 11 janvier 2018, 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 -Livres 2 », comportant les informations requises, notamment sur le nombre de licenciements envisagés, les catégories

professionnelles concernées et les critères d'ordre retenus. En l'espèce, la procédure de consultation et d'information du comité d'entreprise a été prolongée à deux reprises et cette instance s'est réunie 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 diverses notes que l'employeur a adressé aux membres de cette instance. Il est constant que le comité d'entreprise n'a sollicité aucun élément d'information complémentaire sur le nombre de suppressions de postes envisagé, comme il lui était loisible de le faire en application des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que le nombre maximum de licenciements, arrêté en dernier lieu à 67, a été établi après que la société l'Equipe ait tenu compte des lettres d'observations émanant de la direction régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France lui préconisant d'inclure dans ce chiffre les modifications de contrats de travail. Lors de sa réunion du 21 juin 2018, le comité d'entreprise s'est prononcé sur la dernière version du plan tenant compte de ces préconisations. Cette première branche de moyen doit, dès lors, être écartée.

11. D'autre part, le comité d'entreprise fait grief à la société l'Equipe d'avoir décidé, dans la version finale du plan, que les cinq postes de rédacteurs infographes du Desk photo, rattachés initialement à la catégorie professionnelle des « rédacteurs infographes » le seraient finalement à celle des « rédacteurs iconographes ». Selon lui, en effet, la mention du plan selon laquelle les 27 postes relevant de cette catégorie professionnelle seraient supprimés est erronée dès lors que 18 postes d'éditeurs photos, aux missions analogues, ont été créés par ailleurs. Il en déduit que le nombre de suppressions de postes dans la catégorie des rédacteurs iconographes, obtenu en opérant une soustraction entre les postes de rédacteur iconographique et ceux d'éditeurs photos, est en réalité de neuf.

12. En l'espèce, il est constant que le nombre de licenciements a été porté de 22 à 27 dans la catégorie des rédacteurs iconographes et de neuf à quatre dans celle des rédacteurs infographes. Toutefois, d'une part, les 18 postes d'éditeurs photos qui ont par ailleurs été créés, l'ont été au sein d'une catégorie professionnelle spécifique, distincte de celle des rédacteurs iconographes. D'autre part, le rattachement des cinq postes de rédacteurs infographes du Desk photo à la catégorie des rédacteurs iconographes, qui est intervenu conformément aux préconisations de l'administration du travail et du comité d'entreprise lui-même, est demeuré sans incidence sur le nombre maximum de licenciements envisagés. La seconde branche de moyen selon laquelle le comité d'entreprise de la société l'Equipe n'a pas été suffisamment informé par l'employeur du nombre de licenciement envisagés doit, dès lors, être écartée.

13. Il résulte de tout ce qui précède que le moyen selon lequel le comité d'entreprise n'a pas disposé de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause doit être écarté. Dès lors, les moyens tirés de l'erreur de droit et de l'erreur d'appréciation commises à cet égard par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France doivent être écartés.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'illicéité du plan de sauvegarde de l'emploi pour le motif tiré de l'insuffisance de définition des catégories professionnelles :

14. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié 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 (...) ». Aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce : « 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 ».

15. Il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2 cité ci-dessus, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

16. D'une part, il ne ressort pas des pièces du dossier que la segmentation en douze catégories professionnelles retenues en l'espèce, en l'occurrence « responsable iconographe / adjoint / chef d'édition », « rédacteur iconographe », « responsable correction », « rédacteur réviseur », « responsable documentation », « documentaliste », « directeur artistique / directeur artistique adjoint / chef de studio », « rédacteur graphiste / maquettiste », « rédacteur infographe » « sténo presse », « webdesigner » et « rédacteur iconographe / éditeur photo », qui est au demeurant quasiment identique à celle retenue lors des précédents plans de sauvegarde de l'emploi, repose sur d'autres considérations que celles qui doivent présider à la détermination des catégories professionnelles. Cette segmentation repose sur la réalité des missions exercées actuellement et majoritairement par les salariés, indépendamment des titres indiqués sur leurs fiches de paye et des services dans lesquels ils sont affectés. Les catégories retenues procèdent d'une analyse fine des fonctions, du niveau de formation requis et des compétences attendues et correspondent à une réalité objective tenant intrinsèquement aux spécificités de l'entreprise et de ses métiers. La société a notamment justifié des spécificités du profil des rédacteurs infographes, classés dans une catégorie professionnelle spécifique, ainsi que de la pertinence en terme de compétence et de formation de la distinction opérée entre cette catégorie professionnelle et celle des rédacteurs infographes, sans se limiter au seul argument de la « culture sportive » détenue par les salariés concernés. Elle s'est également attachée à rassembler au sein d'une même catégorie professionnelle l'ensemble des fonctions pour lesquelles les salariés sont réciproquement « permutables » au regard de leur profil de poste avec le support au besoin d'une formation d'adaptation. C'est la raison pour laquelle une distinction a été opérée entre la catégorie des « Rédacteur graphiste et maquettiste » et celle des « directeurs artistiques, directeurs artistiques adjoints et chef de studio ». La circonstance que certains salariés rattachés à

la catégorie « recteur graphiste et maquettiste » disposent, à titre personnel, de compétences permettant de les rattacher à la catégorie « directeur artistique / directeur artistique adjoint / chef de studio » ne suffit pas à invalider la segmentation retenue. Il apparaît ainsi que l'entreprise a procédé à une construction des catégories transcendant l'organisation fonctionnelle de l'entreprise pour rassembler des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

17. D'autre part, comme le fait valoir le comité d'entreprise, la société l'Equipe n'est pas parvenue à justifier auprès des services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, la pertinence du rattachement des cinq salariés affectés au bureau Desk photo, anciens ouvriers du livre, à la catégorie « rédacteur infographe », raison pour laquelle ces derniers ont été rattachés, en définitive, à la catégorie « rédacteur iconographe ». Cependant, aucune des circonstances alléguées par le comité d'entreprise tirées, d'une part, de ce que cette décision a eu pour effet d'augmenter le nombre de licenciement dans la catégorie des « rédacteurs iconographes », de 22 à 27, et, d'autre part, de ce que la création de 18 postes d'éditeur photos, catégorie professionnelle distincte, a par ailleurs été prévue, n'est de nature à démontrer que cette décision serait animée par l'intention de « cibler » le licenciement de ces salariés en tant qu'il s'agit d'anciens ouvriers du livre.

18. Il résulte de tout ce qui précède que les catégories professionnelles identifiées par le document unilatéral répondent à la définition jurisprudentielle donnée par le Conseil d'Etat. Le moyen tiré de l'illicéité du plan de sauvegarde de l'emploi pour le motif tiré de l'insuffisance de définition des catégories professionnelles doit dès lors être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de ce que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont insuffisantes au regard des moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient et ne répondent pas aux conditions posées à cet égard par les dispositions combinées des articles L. 1233-4, L 1233-57-3 et L 1233-62 du code du travail :

19. 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. (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-4 dudit code : « *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.* ». Aux termes de l'article L. 1233-57-3 de ce code, dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce : « (...) *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, (...) et 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 ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. (...)* ».

20. Il résulte de ces dispositions que lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du même code, 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. 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. Pour l'application de ces dispositions et à la différence du groupe au sein duquel doivent s'effectuer les recherches de postes de reclassement, les moyens du groupe s'entendent des moyens, notamment financiers, dont dispose l'ensemble des entreprises placées, ainsi qu'il est dit au I de l'article L. 2331-1 du code du travail, sous le contrôle d'une même entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce, ainsi que de ceux dont dispose cette entreprise dominante, quel que soit le lieu d'implantation du siège des ces entreprises. Enfin, dans l'hypothèse où une décision d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi est entachée d'une erreur de droit à défaut pour l'administration du travail d'avoir pris en compte les moyens du groupe auquel appartient la société pour apprécier le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan, il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir, après avoir relevé que l'administration a ainsi méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, d'opérer lui-même ce contrôle.

21. 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. L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. 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. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation.

22. D'une part, le comité d'entreprise soutient que les mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi de la société l'Equipe sont insuffisantes dès lors qu'aucune recherche de postes disponibles n'a été effectuée auprès des filiales du groupe Amaury « Amaury sport organisation » et « Amaury investissements ». Il ressort toutefois des pièces du dossier que le tableau inséré en pages 42 et 43 du livre 1 du plan de sauvegarde de l'emploi comporte la liste des emplois disponibles dans les sociétés du groupe Amaury, y compris la société « Amaury sport organisation ». Ce tableau précise, outre l'intitulé des fonctions, le nombre de postes proposés dans chacun des cas, le type de contrat et le statut proposés, une fourchette indicative de rémunération et, enfin, la société dans laquelle ils se trouvent, ce qui permet de les localiser. En outre, l'administration, comme la société l'Equipe font valoir en défense que la société « Amaury Sport Investissement » constituant une entité juridique ne comportant aucun emploi, aucun poste n'a pu être proposé en son sein, sans que ce point soit contredit par le comité d'entreprise.

23. D'autre part, contrairement à ce que soutient le comité d'entreprise, il ressort des pièces du dossier que pour apprécier le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a pris en compte les moyens dont disposent la société l'Equipe mais

également le groupe Amaury auquel celle-ci appartient, 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. A ce titre, il convient de relever que l'autorité administrative a disposé, pour exercer son contrôle, d'éléments d'information précis et détaillés quant aux moyens financiers du groupe Amaury figurant, notamment, dans le livre 2 qui lui a été communiqué, intitulé « projet de réorganisation de l'équipe et ses conséquences sociales », ainsi que dans le rapport de l'expert-comptable du 19 avril 2018. De même, il apparaît que cette même autorité administrative a exercé son contrôle au vu des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur, dont la matérialité est établie, notamment, par la réponse que la société a adressé au rapport d'expertise du 19 avril 2018, sans qu'y fasse obstacle l'absence de précision quant à la nature des formations ainsi financées.

24. Enfin, le comité d'entreprise fait valoir que les mesures d'accompagnement indiquées dans le plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas de nature à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, cités à l'article L. 1233-61 du code du travail. Pour caractériser l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, il fait valoir, d'une part, qu'aucune mesure effective de formation et d'adaptation n'a été prévue au titre du reclassement interne, d'autre part, qu'aucune mesure précise et chiffrée n'est prévue en faveur du reclassement interne et, enfin, que les mesures d'accompagnement retenues sont, prises dans leur ensemble, moins favorables que celles adoptées lors du précédent plan de sauvegarde de l'emploi, en 2013.

25. En l'espèce, le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'administration contient, pour les 67 salariés concernés par une suppression de poste, un ensemble de mesures destinées à favoriser tant le reclassement interne de ces salariés sur les postes ouverts au sein de la société et du Groupe que le reclassement externe. Au titre du reclassement interne, sont ainsi prévus l'octroi d'une formation individualisée d'adaptation, l'ouverture au profit des salariés reclassés d'une période d'adaptation de trois mois, la conservation de l'ancienneté acquise par ces salariés, le maintien de la rémunération des salariés reclassés dans un emploi de niveau équivalent, le maintien temporaire de rémunération en cas de reclassement impliquant déclassement, l'octroi d'une prime forfaitaire de reclassement interne s'élevant à 2 500 euros bruts. Le comité d'entreprise conteste également, au titre du reclassement interne, les modalités de la procédure de proposition des postes retenue par le plan de sauvegarde de l'emploi, détaillée par le livre 1 du plan de sauvegarde de l'emploi en pages 43 à 45. Toutefois, le recours à une procédure mixte incluant un entretien préalable individuel informatif destiné à étendre les propositions de reclassement à des postes dépassant l'obligation d'adaptation de l'employeur n'a pas pour effet de limiter les propositions de reclassement aux seuls postes disponibles dans la catégorie professionnelle d'appartenance des salariés concernés. Comme l'a estimé le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, cette procédure de reclassement est dès lors conforme aux préconisations de l'article L. 1233-4 du code du travail. Enfin, des mesures d'aide au reclassement externe sont également inscrites dans le plan et, notamment, l'octroi d'un congé de reclassement de neuf mois pour tous les salariés, extensible à douze mois sous conditions, de quinze mois pour les seniors ou personnes handicapées et de 24 mois pour les plus de 55 ans, assorti d'une allocation de reclassement et de prestations diverses de type entretien d'évaluation et d'orientation, bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience, actions de formation de professionnalisation ou d'adaptation, à hauteur de 7 500 euros, actions de reconversion, à hauteur de 15 000 euros, aides financières au reclassement externe. Des aides à la création ou à la reprise d'entreprise ou d'activité sont également prévues, ainsi qu'un dispositif d'aide au reclassement externe incluant la dispense de préavis, le versement d'une indemnité différentielle forfaitaire, d'une indemnité de reclassement rapide, d'une aide au conjoint et à la mobilité

géographique. Ces mesures précises et concrètes, prises dans leur ensemble, sont de nature à faciliter le reclassement tant interne qu'externe du personnel et à limiter ainsi le nombre des licenciements, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que certaines d'entre elles, prises isolément, auraient pu s'avérer plus favorables.

26. Il apparaît dès lors, sans qu'il soit nécessaire de répondre spécifiquement à chacun des arguments soulevés par le comité d'entreprise, et alors même comme le fait valoir cette instance collégiale, que la situation du groupe Amaury s'est améliorée en terme de résultats comme de trésorerie, qu'en homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi contenant ces mesures, l'autorité administrative, qui a comme indiqué au point 21 tenu compte des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés et des moyens dont disposent la société l'Equipe et le groupe Amaury, n'a pas méconnu les dispositions des articles L. 1233-57-3, L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1233-63 du code du travail.

27. Il résulte de tout ce qui précède que le comité d'entreprise n'est pas fondé à se prévaloir de l'illicéité du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Les moyens soulevés dans la requête tirés de l'erreur de droit et de l'erreur d'appréciation commises à cet égard par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France doivent en conséquence être écartés.

28. Il résulte de tout 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.

IV. Sur les frais liés à l'instance :

29. 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 de la société l'Equipe, les conclusions présentées par ces dernières tendant à ce que le comité d'entreprise de la société l'Equipe soit condamné aux entiers dépens doivent être rejetées.

30. 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 comité d'entreprise de la société l'Equipe 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 comité d'entreprise de la société l'Equipe la somme que la société l'Equipe demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

Par ces motifs, le tribunal décide :

Article 1^{er} : La requête du comité d'entreprise de la société l'Equipe est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par la société l'Equipe 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 comité d'entreprise de la société l'Equipe, à la ministre du travail et à la société L'Equipe.

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