

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE**

N° 1904896
N° 1904897
N° 1904898
N° 1904899
N° 1904900

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Thierry L...
M. Christophe LX...
M. Guy D...
Mme Corine D...
M. Stéphane H...

Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise

Mme...
Rapporteur

Mme...
Rapporteur public

Audience du 4 juillet 2019
Lecture du 9 juillet 2019

66-07-02-02-02
C

Vu la procédure suivante :

I- Par une requête, enregistrée le 16 avril 2019 sous le numéro 1904896, M. Thierry L..., représenté par Me Chalon, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 18 février 2019 par laquelle la directrice régionale 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 Arjowiggins Security ;

2°) de juger opposable le jugement à intervenir à Me Legras de Grandcourt, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SAS Arjowiggins Security ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision attaquée a été prise en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dès lors que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ont été appréciées par référence aux moyens dont dispose l'entreprise Arjowiggins Security et non au regard des moyens du groupe à laquelle elle appartient ;

- le contenu du plan est ainsi manifestement insuffisant en ce qu'il est limité au financement par des fonds publics, de mesures types, tels que l'adhésion du contrat de sécurisation professionnelle, au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive et à titre exceptionnel à la mise en place d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle ;

- le document unilatéral soumis pour homologation à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France ne prévoit aucune mesure de formation spécifique au titre des efforts de formation, et plus précisément aucun financement des mesures de formation en méconnaissance de l'article L. 1233-57-3 du code du travail et de l'article L. 1233-4 du même code auquel il renvoie ;

- la décision contestée est ainsi entachée d'erreur de droit et d'une erreur d'appréciation ;

- le document unilatéral proposé à la DIRECCTE ne prévoit aucune action favorisant le reclassement externe à l'entreprise en méconnaissance de l'article L. 1233-62.3 du code du travail ;

- le document unilatéral ne prévoit pas davantage les mesures prévues à l'article L. 1233-62.4 et L. 1233-62.5 du code du travail telles que des actions de reprise d'activité existantes par les salariés ou des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

- le document unilatéral méconnaît également les dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail en ce qu'il ne fait pas référence aux mesures de suivi prévues par ce texte ;

- la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel est irrégulière, dès lors qu'aucune information n'était disponible et dûment communiquée quant aux moyens notamment financiers dont disposait le groupe pour abonder le plan social concernant les mesures de reclassement, d'accompagnement et de formation ;

- la décision d'homologation est également insuffisamment motivée, dès lors qu'elle ne fait état d'aucun élément de fait ou de droit qui permettrait d'apprécier la position de l'administration du travail sur la régularité de la procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise, des comités d'établissements et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;

- cette décision est également insuffisamment motivée s'agissant du caractère proportionné du plan de sauvegarde de l'emploi par rapport aux moyens du groupe auquel appartient la société Arjowiggins Security ;

Par un mémoire, enregistré le 6 mai 2019, Me Patrick Legras de Grandcourt, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SAS Arjowiggins Security, intervenant en défense, représenté par la SCP Laurent Pasquet, conclut au rejet de la requête.

Il soutient que :

- l'autorité administrative a fait une exacte application des règles légales en ne tenant compte, pour apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et l'homologuer que des moyens dont disposait la société Arjowiggins Security en liquidation judiciaire, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-58 II du code du travail ;

- au regard de la situation financière de l'entreprise en liquidation judiciaire et des efforts entrepris pour reclasser les salariés, l'autorité administrative a bien vérifié que les mesures contenues dans le document unilatéral sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi ou de reclassement des salariés, 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 ; la décision contestée n'est ainsi entachée ni d'erreur d'appréciation ni d'erreur de droit ;

- la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ne s'apprécie en cas de liquidation judiciaire qu'au regard des moyens de la seule entreprise, si bien que l'absence d'information sur les moyens financiers du groupe ne pouvait en aucun cas vicier la procédure d'information-consultation des représentants du personnel ;

- la décision contestée est suffisamment motivée au regard de l'appréciation portée par l'administration du travail sur la régularité de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel.

Par un mémoire en défense, enregistré le 9 mai 2019, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- la décision attaquée est suffisamment motivée au regard des dispositions de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, dès lors que l'autorité administrative n'a pas à mentionner systématiquement de manière exhaustive la totalité des éléments de droit et de fait retracés dans les documents et ayant abouti à la décision d'homologation ou de validation mais uniquement les principaux éléments ayant fondé la décision ; ainsi, le fait de ne pas avoir visé de manière exhaustive chaque étape de la procédure et chaque document reçu et de ne pas avoir procédé à une analyse détaillée de la qualité et de la proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas de nature à entacher sa décision d'irrégularité ; en l'espèce, la décision d'homologation édictée par la DIRECCTE indique les éléments essentiels au contrôle effectué par l'administration concernant la conformité du document unilatéral ; au surplus, l'annulation d'une décision d'homologation, fondée sur une insuffisance de motivation est dorénavant sans incidence sur la validité des licenciements ;

- la procédure d'information-consultation des représentants du personnel a été régulière ; les représentants du personnel ont été informés des mesures que le liquidateur envisageait de prendre et ont pu rendre un avis en toute connaissance de cause ;

- en application de l'article L. 1233-58 II du code du travail, la DIRECCTE n'est pas tenue de prendre en compte, pour homologuer le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, les moyens dont dispose le groupe ou l'unité économique et sociale ; elle doit prendre en compte les seuls moyens de l'entreprise ; ainsi, l'autorité administrative doit s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés et s'assurer que l'employeur a bien identifié à cette fin l'ensemble des possibilités de reclassement dans l'entreprise ; en l'espèce, la DIRECCTE a apprécié si des recherches de reclassement ont été lancées par le mandataire judiciaire au sein des sociétés du groupe dont l'implantation n'excède pas le territoire national et si les mesures portées au document unilatéral sont proportionnelles aux moyens dont dispose l'entreprise ; le mandataire judiciaire a sollicité auprès de 20 sociétés du groupe les opportunités de reclassement ; en ce qui concerne les efforts de formation et d'adaptation, le requérant ne fournit aucun élément de nature à caractériser une quelconque difficulté sur ce point ; elle a également apprécié si les mesures prévues au plan de sauvegarde de l'emploi sont suffisantes et tiennent compte du profil des salariés concernés par la procédure de licenciement économique et si elles sont proportionnées aux moyens de l'entreprise ; compte tenu de la situation très dégradée de la société, l'administrateur judiciaire a mobilisé des aides au reclassement et les fonds publics existants ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas irrégulier du seul fait de l'absence de précisions quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures qu'il contient.

Par un mémoire complémentaire, enregistré le 17 mai 2019, M. L..., représenté par Me Chalon, maintient ses conclusions et demande en outre :

1°) de constater que la conformité des dispositions des articles L. 1233-58 II alinéa 2 et L. 1235-7-1 du code du travail, au regard des garanties édictées par la Constitution, concerne directement le présent litige ;

2°) de constater que le Conseil Constitutionnel n'a jamais été saisi de la question de la conformité à la Constitution et, plus particulièrement, au principe du droit à un procès effectif et concret, au principe de l'égalité de tous devant la loi, ensemble le droit pour chacun d'obtenir un emploi garanti par le 5^{ème} alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, des dispositions des articles L. 1233-58 II alinéa 2 et L. 1235-7-1 du code du travail ;

3°) en conséquence, et conformément à l'article 23-2 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958, de transmettre au Conseil d'Etat pour saisine du Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité, objet du mémoire distinct présenté, relative à l'inconstitutionnalité des dispositions des articles L. 1233-58 II alinéa 2 et L. 1235-7-1 du code du travail.

Il soutient que :

- l'article L. 1233-58 II du code du travail prévoit que le contrôle de l'administration se limite aux moyens de l'entreprise tout en rappelant l'obligation positive qui pèse sur le liquidateur de solliciter le groupe pour abonder financièrement le plan ; en l'espèce, cette obligation n'a pas été respectée par le liquidateur judiciaire alors que la suffisance du plan s'apprécie au niveau du groupe ; l'administration n'a pas cherché à vérifier ce point ;

- sur cette question, il entend solliciter la transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité et ainsi saisir le Conseil constitutionnel par mémoire distinct sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution ;

- l'article L. 1233-58 II alinéa 2 issu de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 est applicable au litige en cours dès lors que la société Arjowiggins Security fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire dans le cadre de laquelle un liquidateur a été nommé, lequel a établi le document unilatéral litigieux homologué par la DIRECCTE d'Ile-de-France ; le recours en annulation introduit contre cette décision conduira le tribunal à se prononcer sur l'interprétation et la portée de ces dispositions ;

- la conformité de ces dispositions à la Constitution n'a jamais été examinée par le Conseil constitutionnel ;

- ces dispositions sont contraires au droit à un procès équitable garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, au principe d'égalité devant la loi garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et au droit pour chaque citoyen d'obtenir un emploi garanti par le 5^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, dès lors que celles-ci prévoient certes expressément une obligation positive à la charge de l'administrateur, du liquidateur ou de l'employeur en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, en l'occurrence de « *rechercher les moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi* » mais précisent par ailleurs qu'il appartient à l'administration d'homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi « *au regard des moyens dont dispose l'entreprise* » ; or, il appartient au juge administratif de s'assurer, dans le cadre de sa saisine, du respect des principes et dispositions de valeur constitutionnelle précités, ce à quoi font obstacle les dispositions de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 issu de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 qui ne prévoient qu'un contrôle, par l'administration et subséquemment par le juge, de la proportionnalité des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise ; en outre, le salarié ne peut

élever aucune contestation vis-à-vis de l'action de l'administrateur, du liquidateur ou de l'employeur sur ce terrain puisque sa seule contestation ne peut concerner que la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par l'administration qui se contente, en vertu desdites dispositions, d'apprécier le contenu du plan au regard des seuls « *moyens dont dispose l'entreprise* » en vertu des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail ; les dispositions de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail créent également une situation discriminatoire et une rupture d'égalité devant la loi au préjudice des salariés d'une entreprise hors procédure collective et ceux d'une entreprise concernée par une procédure collective, en violation des dispositions de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, dès lors que ceux-ci, contrairement aux salariés d'une entreprise dont l'existence n'est pas menacée, n'ont aucune perspective de reclassement au sein de leur entreprise appelée à disparaître ; dans cette hypothèse, l'obligation d'abonder pour le groupe un plan de sauvegarde de l'emploi n'est assortie d'aucune sanction et d'aucun contrôle ; ces dispositions méconnaissent également le droit pour chacun d'obtenir un emploi garanti par le 5^{ème} alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, dès lors qu'en réduisant dans une entreprise en liquidation judiciaire le contenu du plan au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise, il n'est offert aux salariés aucune garantie ; en effet, dans cette hypothèse, tous les emplois sont supprimés et il n'existe aucune perspective de reclassement dans l'entreprise ;

- il en va également de même des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui n'ouvrent aux salariés qu'une seule voie de recours contre la décision de validation ou d'homologation prise par l'administration de l'accord ou du document unilatéral qui lui est soumis par l'employeur, sans possibilité de contester, indépendamment du recours formé contre cette décision, « *l'inaction ou l'action insuffisante de l'administrateur, du liquidateur ou de l'employeur* » pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi en prenant en compte les moyens du groupe malgré l'obligation positive mise à leur charge, méconnaissant ainsi le droit à un recours effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ce que confirme la lecture des travaux parlementaires sur ce point.

Par mémoire distinct enregistré le 17 mai 2019, M. L..., représenté par Me Chalon, avocat, saisit le tribunal, en application de l'article 61-1 de la Constitution et de la loi organique n° 2009-1523 du 10 décembre 2009, d'une question prioritaire de constitutionnalité en invoquant la non-conformité à la Constitution de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, issu de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et de l'article L. 1235-7-1 du code du travail en ce que, selon lui :

- ceux-ci privent le salarié de la possibilité de faire contrôler et sanctionner efficacement en justice l'obligation faite au représentant légal d'une entreprise en procédure collective de solliciter le groupe auquel appartient ladite entreprise pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi ;

- ceux-ci instituent une différence de traitement entre salarié d'une entreprise appartenant à un groupe, vis-à-vis des garanties offertes par un plan de sauvegarde de l'emploi, du fait de l'absence de tout contrôle et de sanction de l'obligation faite au groupe auquel appartient ladite entreprise en liquidation judiciaire d'abonder le plan de sauvegarde de l'emploi.

Il soutient que :

- l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, issu de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 est applicable au litige en cours dès lors que la société Arjowiggins Security fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire dans le cadre de laquelle un liquidateur a été nommé, lequel a établi le document unilatéral litigieux homologué par la DIRECCTE d'Ile-de-France ; le recours en annulation introduit contre cette décision conduira le tribunal à se prononcer sur l'interprétation et la portée de ces dispositions ;

- leur conformité à la Constitution n'a jamais été examinée par le Conseil constitutionnel ;

- ces dispositions sont contraires au droit à un procès équitable garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, au principe d'égalité devant la loi garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, au droit pour chaque citoyen d'obtenir un emploi garanti par le 5^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, dès lors que celles-ci prévoient certes expressément une obligation positive à la charge de l'administrateur, du liquidateur ou de l'employeur en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, en l'occurrence de « *rechercher les moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi* » mais précisent, par ailleurs, qu'il appartient à l'administration d'homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi « *au regard des moyens dont dispose l'entreprise* » ; or, il appartient au juge administratif de s'assurer, dans le cadre de sa saisine, du respect des principes et dispositions de valeur constitutionnelle précités, ce à quoi font obstacle les dispositions de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, issu de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, qui ne prévoient qu'un contrôle, par l'administration et subséquemment par le juge, de la proportionnalité des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise ; ces dispositions créent également une situation discriminatoire et une rupture d'égalité devant la loi au préjudice des salariés d'une entreprise concernée par une procédure collective, en violation des dispositions de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, dès lors que ceux-ci, contrairement aux salariés d'une entreprise dont l'existence n'est pas menacée, n'ont aucune perspective de reclassement au sein de leur entreprise appelée à disparaître ;

- il en va de même des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui n'ouvrent aux salariés qu'une seule voie de recours contre la décision de validation ou d'homologation prise par l'administration de l'accord ou du document unilatéral qui lui est soumis par l'employeur, sans possibilité de contester, indépendamment du recours formé contre cette décision, « *l'inaction ou l'action insuffisante de l'administrateur, du liquidateur ou de l'employeur* » pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi en prenant en compte les moyens du groupe malgré l'obligation positive mise à leur charge, méconnaissant ainsi le droit à un recours effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ce que confirme la lecture des travaux parlementaires sur ce point.

Vu :

- l'ordonnance n°1904896, n° 1904897, n° 1904898, n° 1904899, n° 1904900, en date du 6 juin 2019 par laquelle le président de la formation de jugement a transmis au Conseil d'Etat cette question prioritaire de constitutionnalité ;

- les autres pièces du dossier.

II- Par une requête, enregistrée le 16 avril 2019 sous le n° 1904897, M. Christophe Lx..., représenté par Me Chalon, avocat, conclut aux mêmes fins que la requête n°1904896 par les mêmes moyens.

Par un mémoire, enregistré le 6 mai 2019, Me Patrick Legras de Grandcourt, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SAS Arjowiggins Security, intervenant en défense, représenté par la SCP Laurent Pasquet, conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par un mémoire en défense, enregistré le 9 mai 2019, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par un mémoire distinct, enregistré le 17 mai 2019, M. Lx..., représenté par Me Chalon, avocat, soulève la même question prioritaire de constitutionnalité que celle soulevée dans le cadre de la requête n°1904896.

Par un mémoire complémentaire, enregistré le 17 mai 2019, M. Lx..., représenté par Me Chalon, avocat, persiste dans ses précédentes écritures, conclusions et moyens, et développent les mêmes nouvelles conclusions et nouveaux moyens que ceux développés dans la requête n°1904896 relatifs à la question prioritaire de constitutionnalité et dont le tribunal a d'ailleurs été saisi par mémoire distinct de M. Lx..., enregistré le même jour.

Vu :

- l'ordonnance n°1904896, n° 1904897, n° 1904898, n° 1904899, n° 1904900, en date du 6 juin 2019 par laquelle le président de la formation de jugement a transmis au Conseil d'Etat cette question prioritaire de constitutionnalité ;

- les autres pièces du dossier.

III - Par une requête enregistrée le 16 avril 2019 sous le n° 1904898, M. Guy D..., représenté par Me Chalon, avocat, conclut aux mêmes fins que la requête n°1904896 par les mêmes moyens.

Par un mémoire enregistré le 6 mai 2019, Me Patrick Legras de Grandcourt, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SAS Arjowiggins Security, intervenant en défense, représenté par la SCP Laurent Pasquet, conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par un mémoire en défense enregistré le 9 mai 2019, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par mémoire distinct enregistré le 17 mai 2019, M. D..., représenté par Me Chalon, avocat, soulève la même question prioritaire de constitutionnalité que celle soulevée dans le cadre de la requête n°1904896.

Par un mémoire complémentaire enregistré le 17 mai 2019, M. D..., représenté par Me Chalon, avocat, persiste dans ses précédentes écritures, conclusions et moyens, et développent les mêmes nouvelles conclusions et nouveaux moyens que ceux développés dans la requête n°1904896 relatifs à la question prioritaire de constitutionnalité dont le tribunal a été saisi par mémoire distinct de M. D..., enregistré le même jour.

Vu :

- l'ordonnance n°1904896, n° 1904897, n° 1904898, n° 1904899, n° 1904900, en date du 6 juin 2019 par laquelle le président de la formation de jugement a transmis au Conseil d'Etat cette question prioritaire de constitutionnalité ;

- les autres pièces du dossier.

IV - Par une requête enregistrée le 16 avril 2019 sous le n° 1904899, Mme Corine D..., représentée par Me Chalon, avocat, conclut aux mêmes fins que la requête n°1904896 par les mêmes moyens.

Par un mémoire enregistré le 7 mai 2019, Me Patrick Legras de Grandcourt, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SAS Arjowiggins Security, intervenant en défense, représenté par la SCP Laurent Pasquet, conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par un mémoire en défense enregistré le 9 mai 2019, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par mémoire distinct enregistré le 17 mai 2019, Mme D..., représentée par Me Chalon, avocat, soulève la même question prioritaire de constitutionnalité que celle soulevée dans le cadre de la requête n°1904896.

Par un mémoire complémentaire, enregistré le 17 mai 2019, Mme D..., représentée par Me Chalon, avocat, persiste dans ses précédentes écritures, conclusions et moyens, et développent les mêmes nouvelles conclusions et nouveaux moyens que ceux développés dans la requête n°1904896 relatifs à la question prioritaire de constitutionnalité dont le tribunal a été saisi par mémoire distinct de Mme D..., enregistré le même jour.

Par un mémoire, enregistré le 4 juin 2019, la ministre du travail conclut n'y avoir lieu de renvoyer au Conseil d'Etat la question prioritaire de constitutionnalité soulevée Mme D...

Elle fait valoir que :

- les dispositions du code du travail dont la constitutionnalité est contestée sont applicables au litige ;

- il résulte des dispositions combinées des articles L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, L. 1233-57-3 et L. 1235-7-1 du code du travail, que le caractère suffisant et proportionné des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi est apprécié, par l'administration du travail, au regard des moyens de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel appartient l'entreprise dans le cas d'une entreprise *in bonis*, et au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise dans le cas d'une entreprise faisant l'objet d'une procédure collective ;

- cette distinction concernant les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire est justifiée par le fait que la maison-mère n'a pas d'obligation légale de participer au financement du plan de sauvegarde de l'emploi de sa filiale ; elle permet, en outre, en évitant une situation de blocage, à l'administration du travail, d'homologuer le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux objectifs prévus par la loi et de sécuriser les emplois et l'indemnisation des salariés concernés ; l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur restent néanmoins tenus de rechercher les moyens du groupe dans le cadre de l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi ;

- les dispositions de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, ne privent aucunement les salariés d'un droit au recours juridictionnel effectif consacré par le Conseil constitutionnel et fondé sur l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dès lors que, d'une part, outre la circonstance que l'obligation de rechercher les moyens du groupe ne constitue qu'une

obligation de moyens et non de résultats, quelle que soit la situation de l'entreprise, cette obligation fait l'objet d'un contrôle administratif susceptible d'être sanctionné par le juge administratif devant lequel est contestée la légalité de la décision d'homologation prise par l'administration du travail ; d'autre part, les salariés ont la possibilité de rechercher la responsabilité civile personnelle des mandataires de justice en cas de faute ou de négligence commise dans le cadre de leur mission sur le fondement des articles 1382 et 1383 du code civil (devenus 1240 et 1241 du code civil) si celle-ci leur cause un préjudice, dès lors qu'ils démontrent l'existence d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre cette faute et le préjudice allégué ; par ailleurs, les salariés ont également la possibilité d'agir devant le juge judiciaire pour faire reconnaître une situation de co-emploi, l'existence d'une fraude ou afin d'engager la responsabilité délictuelle de la société-mère ; la responsabilité extracontractuelle de cette dernière peut ainsi être recherchée si sa faute ou légèreté blâmable a concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition subséquente des emplois ;

- ces mêmes dispositions de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, ne portent aucune atteinte au principe d'égalité devant la loi selon que le plan de sauvegarde de l'emploi concerne une entreprise *in bonis* ou une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire dès lors que si le contrôle exercé par l'administration du travail porte, dans ce dernier cas, uniquement sur la proportionnalité des mesures du plan aux moyens de l'entreprise et non à ceux du groupe auquel elle appartient, cette différence trouve sa justification dans un rapport raisonnablement direct avec le but poursuivi par le législateur ; en outre, celle-ci ne dispense pas l'administration de s'assurer de la réalisation des recherches d'abondement du plan de sauvegarde de l'emploi ; de plus, selon que l'entreprise est *in bonis* ou en redressement ou liquidation judiciaire, sa situation économique est manifestement différente ; il en résulte que le législateur a réglé de façon différente des situations différentes pour des raisons tenant à l'intérêt général ;

- la requérante n'est pas davantage fondée à soutenir que les dispositions de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, porteraient atteinte au droit d'obtenir un emploi consacré par le 5^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dont le droit au reclassement constitue un corollaire reconnu par la jurisprudence du Conseil constitutionnel ; toutefois, ce droit à l'emploi constitue un objectif de valeur constitutionnelle soumis au contrôle restreint du Conseil constitutionnel qui veille à ce que le législateur n'opère pas une conciliation déséquilibrée entre deux exigences constitutionnelles, et qu'il appartient au législateur de mettre en œuvre ; en l'espèce, l'objectif poursuivi par le législateur a été de préserver le droit de chacun d'obtenir un emploi, ce qui est le cas dès lors que ces dispositions privilégient la sécurisation des procédures qui permet un retour à l'emploi des salariés plus rapide et plus efficace par le biais des contrats de sécurisation professionnelle gérés non pas par l'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire mais par Pôle emploi, et donc moins tributaire des moyens de l'entreprise ou, le cas échéant, des moyens que le groupe auquel elle appartient accepterait de fournir ; les dispositions du texte précité concilient de manière équilibrée la situation particulière des sociétés en redressement ou liquidation judiciaire, le droit à l'emploi de leurs salariés et l'intérêt général auquel satisfait la période couverte par l'assurance garantie des salaires.

Vu :

- l'ordonnance n°1904896, n° 1904897, n° 1904898, n° 1904899, n° 1904900, en date du 6 juin 2019 par laquelle le président de la formation de jugement a transmis au Conseil d'Etat cette question prioritaire de constitutionnalité ;

- les autres pièces du dossier.

V - Par une requête enregistrée le 16 avril 2019 sous le n° 1904900, M. Stéphane H..., représenté par Me Chalon, avocat, conclut aux mêmes fins que la requête n°1904896 par les mêmes moyens.

Par un mémoire enregistré le 6 mai 2019, Me Patrick Legras de Grandcourt, ès qualité de liquidateur judiciaire de la SAS Arjowiggins Security, intervenant en défense, représenté par la SCP Laurent Pasquet, conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par un mémoire en défense enregistré le 9 mai 2019, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête comme non fondée par les mêmes motifs que ceux développés dans la requête n°1904896.

Par mémoire distinct enregistré le 17 mai 2019, M. H..., représenté par Me Chalon, avocat, soulève la même question prioritaire de constitutionnalité que celle soulevée dans le cadre de la requête n°1904896.

Par un mémoire complémentaire enregistré le 17 mai 2019, M. H..., représenté par Me Chalon, avocat, persiste dans ses précédentes écritures, conclusions et moyens, et développent les mêmes nouvelles conclusions et nouveaux moyens que ceux développés dans la requête n°1904896 relatifs à la question prioritaire de constitutionnalité dont le tribunal a été saisi par mémoire distinct de M. H..., enregistré le même jour.

Vu :

- l'ordonnance n°1904896, n° 1904897, n° 1904898, n° 1904899, n° 1904900, en date du 6 juin 2019 par laquelle le président de la formation de jugement a transmis au Conseil d'Etat cette question prioritaire de constitutionnalité ;
- les autres pièces du dossier.

Vu :

- la Constitution ;
- le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;
- l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;
- la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;
- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- le code de commerce ;
- 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...,
- les conclusions de Mme..., rapporteur public,
- et les observations de Mme V... pour la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

Considérant ce qui suit :

1. MM. L..., Lx..., D..., Mme D... et M. H..., salariés de la société Arjowiggins Security, entreprise placée en liquidation judiciaire et autorisée à poursuivre son activité jusqu'au 30 janvier 2019 par un jugement du tribunal de commerce de Nanterre en date du 16 janvier 2019, demandent au tribunal, par cinq requêtes distinctes enregistrées le 16 avril 2019 d'annuler la décision en date du 18 février 2019 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral établi par le liquidateur judiciaire de la société Arjowiggins Security, portant projet de licenciement collectif pour motif économique accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Sur la jonction :

2. Les cinq instances enregistrées sous les numéros 1904896, 1904897, 1904898, 1904899 et 1904900 introduites respectivement par M. L..., M. Lx..., M. D..., Mme D... et M. H... présentent à juger des questions semblables, et ont fait l'objet d'une instruction commune. Il y a lieu de les joindre pour qu'il y soit statué par un même jugement.

Sur la question prioritaire de constitutionnalité :

3. En l'espèce, d'une part, par une ordonnance n°1904896, n° 1904897, n° 1904898, n° 1904899, n° 1904900, en date du 6 juin 2019, le président de la 4^{ème} chambre du tribunal administratif de Cergy-Pontoise a transmis au Conseil d'Etat la question prioritaire de constitutionnalité portant sur les dispositions des articles L. 1233-58 II alinéa 2 du code de travail, dans sa rédaction issue de l'article 291.1 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et L. 1235-7-1 du même code, en application des dispositions de l'article 23-2 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel. D'autre part, statuant en matière d'homologation du document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 du code du travail, le tribunal est tenu de prononcer sa décision dans un délai de trois mois à compter de l'enregistrement de la requête ainsi que le prévoient les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail. Dans ces conditions, il y a lieu de statuer sur le fond sans attendre la décision qui sera rendue par le Conseil d'Etat et, le cas échéant, après renvoi, par le Conseil Constitutionnel relative à la question prioritaire de constitutionnalité.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance de motivation :

4. Aux termes du II de l'article L. 1233-58 du code du travail applicable en cas de redressement ou de liquidation judiciaire : « (...) II.-Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7. /Par dérogation au 1° de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche,

selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise. (...) ». Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : *« L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. /Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée. (...) ».* Ces dispositions imposent à l'administration de motiver sa décision d'homologuer comme de refuser d'homologuer un plan de sauvegarde de l'emploi. Lorsque l'administration homologue le document unilatéral établi par l'employeur portant 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. Lorsque l'administration refuse l'homologation demandée, il lui incombe seulement d'énoncer les éléments de droit et de fait qui constituent le fondement de sa décision.

5. Il ressort des pièces du dossier que la décision d'homologation du 18 février 2019 vise les textes dont l'administration fait application ainsi que le jugement du tribunal de commerce de Nanterre en date du 16 janvier 2019 prononçant la liquidation judiciaire avec poursuite d'activité de la Société Arjowiggins Security jusqu'au 30 janvier 2019. Elle fait également état des réunions de consultation du comité central d'entreprise des 4, 11 et 15 février 2019, des comités d'établissement de Boulogne-Billancourt et Jouy-sur-Morin les 4 et 11 février 2019 et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les 4 et 11 février 2019, des avis défavorables rendus par ces comités et de ce que la procédure de consultation-information de ces instances a été régulière. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, cette décision fait effectivement référence à la régularité de cette procédure sur laquelle a notamment porté le contrôle de l'administration et est suffisamment motivée sur ce point. En outre, cette décision ajoute qu'il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordres de licenciement compte tenu du licenciement de l'ensemble des salariés. Elle mentionne également l'absence de mesures de reclassement interne dans l'entreprise et l'absence d'apport *« de moyens financiers dans le cadre des mesures d'accompagnement liés à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi »* compte tenu de *« la situation très dégradée de la SAS ARJOWIGGINS SECURITY ayant conduit au prononcé de sa liquidation judiciaire »*. Cette décision détaille les moyens mobilisés au titre des dispositifs légaux ou financés par des fonds publics et l'accompagnement mis en place. Elle précise que les mesures du plan, dans leur ensemble, sont proportionnées aux moyens dont dispose l'entreprise. Contrairement à ce qu'allèguent les requérants, la décision litigieuse n'avait pas à être motivée sur le point de savoir si les mesures étaient proportionnées aux moyens du groupe dont fait partie la société Arjowiggins dès lors que les dispositions précitées du II de l'article L. 1233-58, issues de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 applicables en l'espèce ont prévu que l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après ne s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L.1233-63 qu'au regard des moyens dont dispose

l'entreprise et non au regard des moyens dont disposent l'unité économique et sociale et le groupe, ainsi qu'en disposait cet article dans sa rédaction antérieure. Enfin, cette même décision indique les mesures de suivi qui seront mises en place, que le plan respecte les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail et est conforme aux dispositions législatives et notamment à celles de l'article L. 1233-24-4 du code du travail.

6. Une telle motivation répond aux exigences de l'article L. 1233-57-4 du code du travail. Par suite, le moyen tiré du caractère insuffisant de la motivation de la décision querellée doit être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail :

7. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'administration n'avait pas à vérifier si les mesures contenues dans le plan étaient proportionnées aux moyens dont disposait le groupe auquel appartient l'entreprise, dès lors que la nouvelle rédaction de l'article L. 1233-58 II alinéa 2 du code du travail, applicable à la date du document unilatéral et de la décision litigieuse, n'impliquait pas un tel examen, le respect par l'employeur des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail ne devant être apprécié qu'au regard des moyens de l'entreprise elle-même. En tout état de cause, l'obligation de contrôle qui incombe à l'administration du travail sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi en application des dispositions combinées des articles L. 1233-57-3 et L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail, ne s'étend pas au-delà de l'accord ou du document unilatéral qui lui sert de support et qui lui est soumis pour validation ou homologation, et notamment pas à la gestion financière et sociale des conséquences de la liquidation ou du redressement judiciaire de l'entreprise par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, qui relève d'une mission étrangère au présent litige exercée dans le cadre défini par jugement du tribunal de commerce et sous le contrôle du seul juge judiciaire. Dès lors, les requérants ne peuvent utilement invoquer une erreur de droit au motif que, dans le cadre de son office tel qu'il résulte de ces dernières dispositions, l'administration aurait manqué à son devoir de contrôle à défaut de s'être assurée que le liquidateur de la société Arjowiggins Security a pris en compte les moyens dont dispose le groupe auquel elle appartient.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi :

8. Aux termes du II de l'article L. 1233-58 du code du travail : « (...) Par dérogation au 1° de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche, selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise. (...) ». 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, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 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. /Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71. ». 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. En outre, et ainsi qu'il a déjà été dit aux points 5 et 7, il résulte des dispositions du II de l'article L. 1233-58 du code du travail, telles qu'elles sont issues de la loi du 17 août 2015, que dans l'hypothèse où – comme tel a été le cas en l'espèce – le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) soumis pour homologation concerne une entreprise faisant l'objet d'un redressement judiciaire, l'autorité administrative n'a plus à vérifier si les mesures contenues dans le plan sont proportionnées aux moyens dont disposait le groupe auquel appartient ladite entreprise, ainsi qu'en disposait cet article dans sa rédaction antérieure.

9. Aux termes de l'article L. 1233-61 dudit code : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. /Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. /Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. ».* Aux termes de l'article L. 1233-62 : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : (...) 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-63 : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61. /Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont l'avis est transmis à l'autorité administrative. /L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi. ».*

10. En premier lieu, il résulte de ce qui a été dit aux points 5 et 7 que la circonstance alléguée tenant à ce que l'administration n'aurait pas vérifié si les mesures contenues dans le plan étaient proportionnées aux moyens dont disposait le groupe auquel appartient la société Arjowiggins Security est sans incidence sur la légalité de la décision contestée, compte tenu des nouvelles dispositions du II de l'article L. 1233-58 du code du travail. Au demeurant, il n'est pas contesté que le liquidateur judiciaire a pris attache avec les sociétés du groupe pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi compte tenu notamment de « *la situation très dégradée de la SAS ARJOWIGGINS* ».

11. En deuxième lieu, les requérants soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi ne contient pas de mesures favorisant le reclassement externe à l'entreprise, relatives aux actions de reprise d'activité par les salariés, aux actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ainsi qu'aux modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures contenues dans le plan de reclassement.

12. Toutefois, d'une part, les dispositions susmentionnées de l'article L. 1233-62 du code du travail, de nature indicative, ne créent pas d'obligation de prévoir des actions de reclassement externe dans un plan de sauvegarde de l'emploi. L'existence et l'ampleur de telles actions, ou leur éventuelle absence, constituent seulement un élément d'appréciation, compte tenu de l'ensemble des mesures prévues par ce plan, du caractère suffisant de ces mesures.

13. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que Me Legras de Grandcourt, mandataire liquidateur de la société Arjowiggins Society, a interrogé 18 entreprises travaillant dans le même secteur d'activité que la société Arjowiggins Security ou situées dans le même bassin d'emploi sur leur possibilités d'emploi. Ces courriers datés de janvier et février 2019 adressés aux sociétés listées dans le document unilatéral sont produits au dossier. Le mandataire liquidateur a également sollicité la commission paritaire nationale de l'emploi par courrier du 4 février 2019 ainsi que l'intervention de la garantie du régime d'assurance de garantie des salaires (AGS) en vue de la prise en charge des mesures d'accompagnement pour favoriser le retour à l'emploi des salariés par un courrier du 1^{er} février 2019 adressé au CGEA d'Ile-de-France Ouest. Le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à homologation a également prévu le versement de l'allocation temporaire dégressive dans le cadre de la conclusion, avec les pouvoirs publics, d'une convention d'allocation temporaire dégressive. Il a également prévu la mise en place d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle en vue d'assurer pour une durée de quarante-cinq jours une prestation de conseil collectif et personnalisé aux salariés, la possibilité pour les salariés de souscrire au contrat de sécurisation professionnelle leur permettant de percevoir un revenu de remplacement et le cas échéant une indemnité différentielle de reclassement et des mesures relatives au paiement de l'indemnité de licenciement et le cas échéant de l'indemnité de rupture par l'AGS, la dispense de préavis, la levée des clauses de non-concurrence et la portabilité des contrats de prévoyance et de garantie des frais de santé.

14. Enfin, le document unilatéral soumis à l'homologation de l'autorité administrative prévoit les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement, par la mise en place d'une commission de suivi composée d'une délégation salariale et d'une délégation patronale, qui a pour objectif de veiller au respect et à la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Dans le cadre des modalités de suivi, le liquidateur judiciaire informe les représentants du personnel ainsi que la DIRECCTE de la mise œuvre des mesures de reclassement contenues dans le plan.

15. Il s'ensuit qu'en l'espèce, compte tenu des moyens très limités de la société, les mesures figurant dans le plan, alors même que, s'agissant des mesures à caractère financier, elles se bornent à mettre en œuvre des dispositifs légaux ou financés par des fonds publics, pouvaient être légalement regardées par l'administration comme étant, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire aux objectifs mentionnés par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail. Le moyen soulevé à ce titre doit, dès lors, être écarté ainsi que ceux tirés de l'erreur de droit et de l'erreur d'appréciation.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel

16. En premier lieu, au terme du V de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : « (...) V. - Lorsqu'il est fait application des dispositions prévues au I du présent article, ainsi que pendant la durée des mandats en cours, les dispositions des titres Ier et II du livre III de la deuxième partie du code du travail relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, les dispositions du titre VIII du livre III de la même partie du code du travail sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du titre IX du livre III de la même partie du code du travail sur le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, les dispositions du titre X du livre III de la même partie du code du travail sur les réunions communes des institutions représentatives du personnel ainsi que les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la date de publication de la présente ordonnance. /Pour l'application des dispositions du code du travail autres que celles citées au premier alinéa du présent VI, modifiées par les ordonnances prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 susvisée, jusqu'au 31 décembre 2019, il convient de lire selon les cas " comité social et économique " ou " comité d'entreprise " ou " comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel " ou " comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ". (...) ». Aux termes de l'article L. 2323-31 du code du travail, inséré dans le titre II du livre III de la deuxième partie de ce code, dans sa rédaction antérieure à la date de publication de l'ordonnance susmentionnée du 22 septembre 2017, applicable en l'espèce : « Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. /Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. /Cet avis est transmis à l'autorité administrative. ». Aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : « I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique 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 et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. /Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique prévue au présent article. /Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. /II.- Le comité social et économique rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : 1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. /Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. /En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. ». Aux termes de l'article L. 1233-36 du même code : « *Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités sociaux et économiques d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité social et économique central tenues en application de l'article L. 1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30. /Si la désignation d'un expert est envisagée, elle est effectuée par le comité social et économique central, dans les conditions et les délais prévus au paragraphe 2. ».*

17. 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, ou du comité social et économique, a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

18. En l'espèce, les requérants soutiennent que la procédure d'information-consultation suivie par le liquidateur judiciaire n'a pas permis aux instances représentatives du personnel, le comité central d'entreprise et les comités d'établissements, de rendre un avis éclairé « *sur le document unilatéral qui leur était proposé et sur la régularité de la procédure de licenciement économique collectif* » au motif « *qu'aucune information n'était disponible et dûment communiquée aux instances représentatives du personnel (...)* » quant aux « *moyens notamment financiers dont disposait le groupe pour abonder le groupe, dans les mesures de reclassement/accompagnement/formation* ».

19. Toutefois, cette circonstance est sans incidence sur la légalité de la décision contestée, dès lors qu'en vertu des dispositions susmentionnées de l'article L. 1233-58 II du code du travail, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise. A ce titre, il n'est pas établi ni même allégué que le comité central d'entreprise et les comités d'établissements de Boulogne et de Crèvecœur n'auraient pas été destinataires des éléments utiles pour qu'ils forment leurs 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 en toute connaissance de cause. Par suite, le moyen soulevé doit être écarté.

20. En second lieu, aux termes de l'article L. 4612-8-1 du code du travail, inséré dans le titre Ier du livre VI de la quatrième partie de ce code, dans sa rédaction antérieure à la date de publication de l'ordonnance susmentionnée du 22 septembre 2017, applicable en l'espèce : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de*

la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. ». Il résulte des dispositions combinées de l'article L. 4612-8-1 du code du travail et du V de l'article 9 précité de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales précitées, que, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) porte sur les conséquences de ce projet sur les conditions de travail, de santé ou de sécurité des salariés qui restent dans l'entreprise.

21. En l'espèce, le projet de licenciement collectif et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi résultant de la mise en liquidation judiciaire de la société Arjowiggins Security concernent l'ensemble des salariés. Ainsi, la circonstance qu'aucune information n'aurait été transmise aux CHSCT des établissements de Boulogne-Billancourt et de Jouy-sur-Morin quant aux moyens du groupe auquel appartient ladite société pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi n'est, en tout état de cause, pas susceptible d'entacher d'irrégularité la procédure d'information et de consultation de cette instance et, par suite, de faire obstacle à l'homologation du document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que cette consultation n'était pas obligatoire. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisance d'information des CHSCT doit être écarté comme inopérant.

22. Il résulte de ce qui précède que M. L..., M. Lx..., M. D..., Mme D... et M. H... ne sont pas fondés à demander au tribunal d'annuler la décision du 18 février 2019 par laquelle la direction régionale 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 économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise Arjowiggins Security. Les conclusions des cinq requêtes, en ce sens, doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

23. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise, à ce titre, à la charge de l'Etat qui n'est pas la partie perdante dans les présentes instances.

Par ces motifs le tribunal décide :

Article 1^{er} : Les requêtes de M. Thierry L..., M. Christophe Lx..., M. Guy D..., Mme Corine D... et de M. Stéphane H... sont rejetées.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à M. Thierry L..., M. Christophe Lx..., M. Guy D..., Mme Corine D... et de M. Stéphane H..., à la ministre du travail, à la Société Arjowiggins Security et à Me Legras de Grandcourt.

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