

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE RENNES**

N° 1602696

Mme AH...CC...et autres

M. Gosselin
Président-rapporteur

Mme Touret
Rapporteur public

Audience du 9 septembre 2016
Lecture du 16 septembre 2016

66-07
C⁺

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Rennes

(5^{ème} Chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 17 juin et 3 août 2016, Mme AH... CC..., M. BC...AO..., M. X...AP..., M. BA...CD..., Mme CE... AR..., Mme BM...CF..., M. AT...W..., M. BL...B..., Mme AQ...L..., Mme BZ...Y..., Mme P...BP..., M. G...M..., M. V... CH..., Mme CG...BQ..., M. CA...N..., M. AE...C..., M. F... Z..., M. AT...AA..., Mme AL...D..., Mme BZ...BT..., M. U... BU..., Mme BK...CL..., M. AM...CP..., M. AB...CJ..., Mme AD...AW..., Mme BW...AW..., M. BN...AC..., M. BO...AX..., Mme BH... BV..., M. R...E..., M. CO...AY..., Mme BX...AZ..., Mme CN... CK..., M. AF... BB..., M. AI...BE..., Mme O...AF..., Mme BG... AG..., Mme BR...BF..., Mme BZ...A..., M. BS...S..., M. H... AJ..., M. BD...AK..., M. BY...CM..., Mme BI... CB..., M. BJ... T..., M. CI...H..., représentés par MeJ..., demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision d'homologation du document unilatéral relatif au projet de licenciement économique collectif de la société Conserverie Minerve en date du 19 avril 2016 ;

2°) de mettre à la charge des organes de la procédure collective et de l'Etat la somme de 200 euros à chacun sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- l'ensemble des salariés sont recevables à agir dès lors qu'ils bénéficient du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- le signataire de la décision ne justifie pas avoir reçu délégation de signature ;
- l'inspecteur du travail n'était pas territorialement compétent s'agissant d'une entreprise comportant plusieurs établissements ;
- les salariés n'ont pas eu connaissance des mesures discutées entre le mandataire liquidateur et l'administration du travail ;
- l'administration n'a pas procédé à l'examen du dispositif de reclassement interne s'agissant notamment des efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 du code du travail ;
- aucune recherche sérieuse de financement du plan n'a été menée par le mandataire qui s'est contenté d'une demande de principe ; les fonds paritaires de financement de la formation n'ont pas été sollicités ;
- le plan de sauvegarde est insuffisant, dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de recherche de reclassement en interne dans le groupe ; aucune étude du profil professionnel des salariés en vue d'une formation n'a été faite ; aucune liste des postes disponibles dans le groupe n'a été établie, alors que la société Américan Lorain compte plus de trois mille salariés ; le seul envoi d'une lettre circulaire ne peut être regardé comme une recherche précise de poste alors qu'une salariée avait indiqué être intéressée par un poste en Chine ou au Portugal ; le plan ne contient aucune mesure d'accompagnement à la mobilité en interne, particulièrement à l'international alors que l'AGS avait accepté d'abonder le plan de sauvegarde de l'emploi sur le dispositif de reclassement en externe ;
- le plan de sauvegarde ne comporte aucune mesure spécifique pour les salariés présentant des difficultés de réinsertion professionnelle, autrement que de mesures d'âge en méconnaissance de l'article L. 1233-61 du code du travail ;
- les autres mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi sont également insuffisantes dès lors qu'il s'agit de simples déclarations d'intention ou des mesures vagues ou aléatoires ; il ne prévoit pas de mettre en place une cellule de reclassement dont le financement est pourtant assuré par l'Etat lorsque l'entreprise est en liquidation judiciaire mais seulement d'informer le personnel sur les postes de reclassement en externe identifiés par la commission paritaire territoriale de l'emploi, par voie d'affichage si les réponses sont transmises avant la notification des licenciements ; aucune recherche de poste n'a été effectuée dans l'industrie agroalimentaire mais seulement dans les entreprises du bassin d'emploi proposant des postes identiques mais appartenant à des secteurs industriels sans rapport avec l'entreprise ; et aucune modalité précise et concrète de transmission des offres ainsi identifiée n'était définie dans le plan de sauvegarde ;
- les financements assurés par l'AGS sont totalement insuffisants et ne représentent que mille euros par salarié licencié ;
- la délégation unique du personnel n'a pas été informée sur le projet de restructuration et de licenciement collectif pour motif économique autrement que par remarques générales et peu précises ; aucune information précise n'a été donnée sur les mesures sociales d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi et la délégation n'a pas eu connaissance des informations communiquées à l'administration du travail et à la commission paritaire de l'emploi ; elle n'a pas donné d'avis sur la convention d'allocation temporaire dégressive ;
- les procès-verbaux des réunions ont été exclusivement rédigés par le mandataire liquidateur en méconnaissance de l'article R. 2325-3 du code du travail ;
- la délégation unique du personnel n'a pu être assistée d'un avocat ni faire appel à un expert alors qu'elle l'avait demandé.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 20 juillet et le 5 août 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que :

- l'un des requérants qui n'est pas salarié de la société n'a pas intérêt lui donnant qualité pour agir ;

- l'article L. 1233-57-8 du code du travail attribue la compétence pour prendre la décision d'homologation au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort duquel se situe l'entreprise concernée par le projet de licenciement collectif ; le signataire, responsable de l'unité départementale du Morbihan, avait reçu délégation de signature par arrêté du 19 octobre 2015 publié au recueil des actes administratifs du 30 octobre 2015 ;

- le ministre n'avait pas à être saisi, les établissements de Quéven et de Quimperlé ne relevant pas de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, mais de la seule direction régionale de Bretagne ;

- l'administration a bien procédé au contrôle du dispositif de reclassement interne et a notamment pris en compte plusieurs documents qui ont été joints à la demande d'homologation ; le document unilatéral liste les entreprises qui composent le groupe et précise qu'aucun salarié n'a accepté de recevoir des offres de reclassement à l'étranger ; le liquidateur judiciaire a joint les justificatifs de remise du courrier de demande de reclassement à l'étranger, du courrier de sollicitation du groupe du 4 avril 2016 relatif à l'abondement financier du plan de sauvegarde et aux possibilités de reclassement au sein des entreprises du groupe et de la réponse négative du groupe daté du 11 avril 2016 indiquant l'absence de reclassement interne et le refus d'abonder financièrement le plan ; l'administration a donc nécessairement assuré le contrôle du dispositif interne, en vérifiant notamment la réalité des diligences effectuées par le liquidateur ;

- la décision n'avait pas à prendre explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont l'administration doit assurer le contrôle ni à retracer les étapes de la procédure préalable à son édicton ; l'administration n'avait pas l'obligation de motiver l'absence de certaines mesures, qui par ailleurs n'auraient pas été pertinentes au regard du contexte et n'a pas pour autant méconnu l'étendue de son contrôle ;

- l'employeur a satisfait à son obligation de recherche de reclassement en interne au regard des moyens dont dispose l'entreprise comme cela résulte des réponses à la demande du 4 avril 2016 auprès des entreprises du groupe ; dans le contexte de la liquidation de l'ensemble des sociétés françaises, l'employeur n'avait pas, à peine d'insuffisance du plan de sauvegarde, d'obligation de prévoir des actions de reclassement interne dès lors que les mesures du plan, dans leur ensemble, pouvaient être de nature à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement ; en l'espèce, il n'existait aucune possibilité de reclassement interne dans l'entreprise ou dans les sociétés du groupe auquel elle appartenait ; par ailleurs en application du décret du 10 décembre 2015 la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national dépend de la demande des salariés qui ne se sont pas manifestés dans ce sens ; il n'y avait donc pas à prévoir des aides à la mobilité à l'international quand bien même le groupe est international ;

- en prévoyant des mesures de reclassement externe, aide à la création d'entreprise, aide à la formation, prise en charge des frais annexes pour la formation et la création d'entreprise le plan de sauvegarde répond aux objectifs prévus par la loi ; la demande de conventionnement avec l'Etat en vue d'une allocation différentielle de salaire permet de compenser une éventuelle perte de salaire lors du reclassement du salarié ; dans sa globalité, le plan présente un caractère suffisant au regard du profil des salariés, du refus de reclassement à l'international et de l'absence de proposition de reclassement interne au sein du groupe ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi, dans sa dernière version tenant compte des dernières discussions avec les membres du comité d'entreprise a prévu des mesures spécifiques au bénéfice des salariés âgés de plus de 50 ans, des salariés handicapés et des parents isolés sous forme de majoration du plafond des aides à la formation et à la création d'entreprise dans le respect de l'article L. 1233-61 du code du travail ; l'article L. 1233-24-4 du code du travail n'impose pas à l'employeur de soumettre au comité d'entreprise un projet identique ni de consulter ce dernier sur le dernier état du document ;

- la procédure de consultation a été régulière au regard des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail, l'avis du comité d'entreprise ayant été recueilli sur des éléments substantiels du plan et notamment sur l'aide temporaire dégressive ; les modifications présentent un caractère mineur par rapport au projet de plan de sauvegarde et ces modifications apportent des améliorations aux mesures initiales ;

- la suffisance des mesures prévues au plan est appréciée au regard des seuls moyens dont disposait l'entreprise conformément à l'article L. 1233-58 du code du travail ; le liquidateur judiciaire a recherché la contribution financière du groupe et le plan comporte des aides à la formation, une aide à la création d'entreprise, des aides à la mobilité avec la prise en charge du déménagement, des aides de retour à l'emploi avec la prise en charge des frais de reconnaissance du poste et la prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement pendant les formations ; il comporte également une demande d'allocation temporaire dégressive (ATD) formulée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; enfin, le plan prévoit une mutualisation des mesures, de façon à permettre une utilisation optimale de l'enveloppe disponible en fonction des besoins réels qui se manifesteront ; si les montants attribués peuvent être considérés comme limités, ils sont néanmoins proportionnés aux moyens financiers de l'entreprise placée en liquidation judiciaire eu égard aux indicateurs financiers présentés ;

- le liquidateur judiciaire a procédé à des recherches de reclassement externe en saisissant la commission paritaire de l'emploi et de la formation de la branche professionnelle par courrier en date du 4 avril 2016 et le listing des postes a bien été joint ; il a sollicité trente six entreprises locales ainsi que les mairies de Quimperlé et de Quéven et les groupements d'employeurs locaux ; des entreprises du secteur agroalimentaire ont été interrogées et ont fait parvenir des propositions de postes qui ont été transmises aux salariés ; en décidant d'homologuer le document unilatéral, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi n'a donc pas commis d'erreur de droit ou d'appréciation au regard des mesures de reclassement externe ;

- la délégation unique du personnel a reçu des informations sur la situation économique de l'entreprise en application de l'article L. 1233-31 du code du travail ; un historique des difficultés financières et économiques a été présenté ainsi que des données sur l'évolution du chiffre d'affaires, du résultat, des ventes faisant état de la dégradation de l'activité de l'entreprise ; les bilans comptables ont également été joints en annexe du document unilatéral ; cette information a été suffisante ainsi que les membres de la délégation unique du personnel l'ont indiqué ; les salariés n'ont pas demandé la production d'élément d'information complémentaire ni saisi l'administration sur ce point ;

- le plan présente le périmètre du groupe et précise que chaque entité du groupe a été sollicitée par courrier pour connaître leur possibilité de participation financière aux mesures du plan et les possibilités de reclassement en leur sein ; les représentants du personnel ont été informés de la saisine de commission paritaire de l'emploi et de l'association de garantie des salaires ;

- les procès-verbaux des réunions des 12 et 15 avril 2016 ont été signés par la secrétaire du comité d'entreprise ;

Par des mémoires, enregistrés le 23 juillet 2016 et le 5 août 2016, Me K...AS..., mandataire liquidateur de la société Conserverie Minerve, représenté par MeAV..., conclut au rejet de la requête et en outre à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 150 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- M. BL...B..., ancien salarié de la Société Sojafrais, n'a pas qualité lui donnant intérêt à agir à l'encontre de la décision d'homologation qui concerne uniquement la société Conserverie Minerve et ses salariés ;

- la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne, unité territoriale du Morbihan était compétente pour homologuer le document unilatéral ;

- les éléments fournis par la société Conserverie Minerve ont nécessairement permis à l'administration d'examiner le dispositif de reclassement interne dont elle n'avait pas à faire mention en l'espèce ; il avait communiqué les courriers d'information aux salariés sur la possibilité de demander de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, les courriers adressés aux sociétés du groupe le 4 avril 2016 les interrogeant sur les possibilités de reclassement ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi est, dans son ensemble et en fonction des moyens de la société qui était en liquidation, suffisant au regard des dispositions légales ; le mandataire a sollicité l'abondement du groupe au plan de sauvegarde de l'emploi et cette recherche constitue une obligation de moyens, qui n'a pas à garantir l'apport de fonds par les sociétés du groupe ; le financement par les fonds paritaires de formation se fait dans le cadre de la convention CSP ; la société n'avait plus de moyens, ayant un passif de plus de vingt neuf millions d'euros et une trésorerie disponible seulement de cinquante mille euros ; l'essentiel du stock était gagé sur les créances bancaires à hauteur d'environ deux millions d'euros et le patrimoine immobilier ne pouvait pas être pris en compte, compte tenu du montant d'environ un million sept cent mille euros correspondant aux avances faites par le CGEA pour assurer le paiement des salaires et des indemnités de rupture et des garanties qui y sont attachées en application des articles L. 3253-16 2° du code du travail et L. 622-17 du code de commerce ; les montants prévus au plan sont donc justifiés au regard de la situation de la société en liquidation ;

- le mandataire a recherché des possibilités de reclassement dans les sociétés du groupe, via la commission paritaire de la branche à laquelle il a fourni des fiches de poste précises, auprès de sociétés partenaires, auprès des collectivités territoriales, des groupements d'employeurs et de la chambre de commerce et d'industrie ; le plan prévoit des aides à la formation à hauteur de mille euros par personne, augmentées de cinq cents euros pour les salariés de plus de 50 ans, les parents isolés et les salariés bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés ; il prévoit un financement de l'AGS au titre de l'aide à la formation à hauteur de sept cents euros par mois pour les frais de transports, de repas et d'hébergement à hauteur de sept cents euros par mois dans la limite de deux mille cinq cents euros pour la durée d'une formation ; il prévoit une aide à la création d'entreprise à hauteur de mille euros par salarié, augmentée de cinq cents euros pour les salariés de plus de 50 ans, les parents isolés et les salariés bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés ; l'AGS abonde cette aide dans la limite de mille cinq cents euros par salarié ; il prévoit une aide de l'AGS au déménagement ou au frais de reconnaissance dans la limite de mille euros par salarié ; le dispositif d'allocation temporaire dégressive est porté à trois cents euros ; enfin, il prévoit la mutualisation des mesures financées par l'employeur pour permettre l'utilisation optimale de l'enveloppe disponible de soixante quinze mille euros en fonction des besoins réels ainsi que le bénéfice du Contrat de Sécurisation Professionnelle ;

- l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement interne en consultant les sociétés du groupe dont le périmètre est précisé, sachant que la société Cacovin, de droit

portugais, n'a pas d'activité et fait l'objet d'une procédure collective depuis 2014 au Portugal, que la société Junan Hongrun est basée en République Populaire de Chine, et que les SCI n'ont ni activité ni salariés ; par ailleurs, toutes les sociétés françaises du groupe ont cessé leur activité ; le mandataire a consulté les salariés sur un reclassement dans les sociétés du groupe à l'étranger et aucune demande n'a été présentée dans le délai imparti ;

- l'employeur a prévu, dans la dernière version du plan de sauvegarde, des mesures spécifiques pour les salariés présentant des difficultés de réinsertion professionnelle autres que de mesures d'âge ; les modifications et améliorations apportées au cours des réunions du comité d'entreprise, notamment lors de la dernière réunion, ne sont pas de nature à entraîner la nullité du plan dès lors qu'il ne s'agit pas d'un nouveau plan et que l'avis du comité d'entreprise a été recueilli sur les éléments substantiels du plan de sauvegarde ;

- les mesures de reclassement externe prises dans le plan sont suffisantes au regard des moyens de l'entreprise ; le mandataire a effectué une recherche de reclassement externe réelle et sérieuse et a sollicité l'aide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche par courrier du 5 avril 2016 ce dont les représentants du personnel ont été tenus informés ; il a sollicité 36 entreprises parmi lesquelles des entreprises agroalimentaires et certaines collectivités locales et entreprises à même de proposer des solutions de reclassement dans la région ; les financements sont faibles mais en rapport avec les moyens de la société ; le plan n'avait pas à comporter la mise en place d'une cellule de reclassement que la société ne pouvait financer ;

- la délégation unique du personnel a été parfaitement et suffisamment informée de la situation économique de l'entreprise qui a été discutée durant les réunions préparatoires au plan de sauvegarde ; elle a été informée des mesures du plan dont trois versions successives ont été préparées, ce qui démontre qu'il y a eu un véritable dialogue entre les membres de la délégation et le mandataire ;

- la rédaction des procès-verbaux par le mandataire liquidateur résulte de la demande de la secrétaire de la délégation qui a été associée à cette rédaction et les a signés ; les irrégularités entachant la procédure de consultation des représentants du personnel ne sont susceptibles d'entraîner l'annulation de la décision de validation ou d'homologation du Direccte que si elles ont eu pour effet d'empêcher ces représentants du personnel de rendre un avis en toute connaissance de cause, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ;

- les membres de la délégation unique du personnel n'ont pas souhaité recourir à un expert ; quant à la présence de l'avocat du mandataire, à laquelle les représentants du personnel avaient donné leur accord, lors des réunions de la délégation, elle n'entachait pas d'irrégularité la décision d'homologation dès lors qu'il n'est ni établi ni même allégué que cette présence a pu exercer une influence sur les membres de la délégation.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de commerce ;
- le code du travail ;
- le décret n° 2013-1172 du 18 décembre 2013 ;
- 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 M. Gosselin,
- les conclusions de Mme Touret, rapporteur public,
- et les observations de MeJ..., représentant Mme CC...et autres, de Mme I..., représentant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne et de MeQ..., représentant MeAS..., mandataire liquidateur de la société Conserverie Minerve.

Une note en délibéré présentée pour Mme CC...et autres a été enregistrée le 13 septembre 2016.

1. Considérant que, par décision du 19 avril 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif de la société Conserverie Minerve ; que Mme CC...et autres en demandent l'annulation ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-58 du code du travail : « I. - *En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 (...)* / II. - *Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, (...) 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 (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : « (...) *un document élaboré par l'employeur (...) fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 de ce code : « (...) *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 (...)* » ; que les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du même code dans sa rédaction alors applicable sont : « 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* » ;

S'agissant de la compétence de l'auteur de l'acte :

3. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-8 du code du travail : « *L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.* » ;

4. Considérant que si l'article R. 1233-3-4 du code du travail dispose que le directeur régional est l'autorité compétente pour homologuer le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi, il résulte de l'article 1^{er} du décret du 18 décembre 2013 susvisé que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut donner délégation de signature aux responsables d'unité territoriale et à leurs adjoints ; qu'en l'espèce, la décision d'homologation en litige, en date du 19 avril 2016, a été signée par M. AN...AU..., directeur de l'unité départementale du Morbihan, qui avait reçu délégation de signature, par arrêté du 19 octobre 2015 régulièrement publié au recueil des actes administratifs du 30 octobre 2015, à l'effet de signer notamment les décisions de validation et d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi dans la région Bretagne ; que le siège de la société Conserverie Minerve étant situé à Quéven (Morbihan), le signataire avait donc compétence pour signer la décision en litige ; qu'enfin, la seule circonstance que le projet de licenciement collectif portait également sur un établissement situé à Quimperlé (Finistère) ne pouvait faire regarder ce projet comme relevant de la compétence d'autorités différentes, justifiant de saisir le ministre chargé de l'emploi pour désigner l'autorité compétente ;

S'agissant de l'absence de contrôle par l'administration du dispositif de reclassement interne :

5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'administration a été saisie du projet de document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi mentionnant les sociétés du groupe propriétaire de la société Conserverie Minerve, auquel étaient joints les courriers du mandataire liquidateur, adressés à ces sociétés, précisant la liste des emplois faisant l'objet du projet de licenciement et demandant si des reclassements internes au groupe étaient envisageables ainsi que les réponses négatives en retour ; que ces documents ont nécessairement été examinés en vue de l'homologation du document unilatéral ; que la seule circonstance que la décision du 19 avril 2016 ne mentionne pas de dispositif de reclassement interne, alors que l'administration n'a pas à prendre explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle, n'est pas de nature à établir que l'administration n'aurait pas fait porter son contrôle sur l'ensemble des éléments qu'elle devait prendre en compte s'agissant d'une entreprise en liquidation judiciaire appartenant à un groupe situé dans son entier en dehors de la France et n'ayant pas de possibilité de reclassement des salariés dont le licenciement était envisagé ;

S'agissant de l'information préalable de la délégation unique du personnel :

6. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-31 du code du travail : « *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 ; (...)* » ; qu'il ressort des

pièces du dossier que les membres de la délégation unique du personnel ont été informés sur les causes économiques ayant conduit au projet de licenciement collectif pour motif économique lors de la réunion du 12 avril 2016 au cours de laquelle a été examinée une note en date du 6 avril présentant la situation de l'entreprise ; que ces informations traitaient notamment de l'échec du partenariat avec le groupe portugais Branco en mentionnant que ces sociétés n'avaient pas réglé les marchandises vendues par la société Conserverie Minerve provoquant en conséquence des difficultés de trésorerie, de la dégradation de l'exploitation, du refus des banques de poursuivre le soutien en trésorerie de la société et de l'échec de la reprise par le groupe chinois American Lorain ; que la délégation a également eu connaissance des bilans de la société, joints à la note de présentation ; que cette présentation de la situation économique de l'entreprise était précise et ne se bornait pas à des remarques générales même si elle ne reprenait pas l'opinion des requérants quant au « pillage » des actifs de la société par ses actionnaires ; que, par ailleurs et quand bien même aucun organigramme n'a été établi, le périmètre du groupe a été précisé tant dans les documents soumis à la délégation unique du personnel que dans le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'enfin, même si le courrier en réponse de la commission paritaire de l'emploi n'a pas été communiqué à la délégation, la saisine de cette instance a bien été portée à la connaissance des représentants du personnel et le document unilatéral traite de ce point ainsi que de la réponse de l'AGS sur le dispositif mis en place ;

7. Considérant, par ailleurs, que les mesures sociales d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi, parmi lesquelles l'allocation temporaire dégressive, ont été présentées aux membres de la délégation unique du personnel qui a émis un avis sur le projet présenté ; que si certaines mesures de ce plan ont ensuite été améliorées à la demande de l'administration sans que la délégation soit consultée et si les courriers de refus d'abondement du plan de sauvegarde de l'emploi ne lui ont pas été communiqués, ces circonstances ne sont pas de nature à entraîner la nullité du plan dès lors qu'il ne s'agissait que d'améliorations ponctuelles du plan et que la délégation avait été informée de la teneur des courriers des sociétés du groupe ;

8. Considérant, enfin, que la convention permettant le versement de l'allocation temporaire dégressive, mentionnée dans le plan de sauvegarde de l'emploi, a été signée le 18 juillet 2016, postérieurement à la décision en litige ; que la circonstance que la délégation unique du personnel n'ait pu émettre d'avis sur cette convention durant la phase de consultation antérieure à la décision d'homologation n'est pas de nature à caractériser une insuffisance de l'information des personnels sur le dispositif d'accompagnement des licenciements ;

9. Considérant qu'aux termes de l'article R. 2325-3 du code du travail : « *Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.* » ; qu'il ressort des pièces du dossier que les procès-verbaux des réunions de la délégation unique du personnel, quand bien même le mandataire liquidateur aurait participé à leur rédaction, ont été signés par le secrétaire de la séance ; que les dispositions de l'article R. 2325-3 du code du travail ont ainsi été respectées ;

10. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la délégation unique du personnel n'a pas souhaité être assistée d'un avocat ni faire appel à un expert ; que le moyen tiré de ce que cette délégation n'aurait pu bénéficier des dispositions de l'article L. 1233-34 du code du travail manque en fait ;

S'agissant de l'absence de recherche sérieuse de financement du plan de sauvegarde de l'emploi :

11. Considérant qu'aux termes 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.(...)* » ;

12. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société Conserverie Minerve fait l'objet d'une liquidation judiciaire sans reprise d'activité ; qu'elle ne dispose plus d'aucunes ressources permettant le financement du plan de sauvegarde de l'emploi ; que le mandataire liquidateur a recherché la contribution financière du groupe auquel appartient la société lequel a refusé d'abonder le financement du plan ; qu'il a obtenu le financement des mesures d'accompagnement des licenciements par l'AGS ; que la seule circonstance qu'il n'ait pas demandé au fonds d'assurance formation de la branche de participer au financement des actions de formation prévues pour les salariés licenciés ne peut être utilement invoquée pour soutenir que les dispositions de l'article L. 1233-58 du code du travail n'auraient pas été respectées ;

S'agissant de l'absence de recherche sérieuse de possibilité de reclassement :

13. Considérant, tout d'abord, qu'il ressort des pièces du dossier que l'employeur a sollicité l'ensemble des entreprises appartenant au groupe propriétaire de la société Conserverie Minerve en présentant dans les courriers de demandes la liste précise des postes tenus par les salariés dont le licenciement était envisagé ; que, s'agissant d'un groupe dont les sociétés françaises étaient en liquidation judiciaire ou sans activité et dont les sociétés étrangères étaient également en liquidation judiciaire ou en difficulté économique, aucune proposition de reclassement n'a pu être trouvée comme l'a indiqué la société American Lorain dans son courrier du 11 avril 2016 ; que, dans ces conditions, le mandataire liquidateur doit être regardé comme ayant satisfait à son obligation de recherche de reclassement en interne dans le groupe ; qu'en l'absence de poste susceptible d'être proposé, en France ou à l'étranger, aux salariés en vue d'un reclassement dans le groupe, le plan de sauvegarde de l'emploi n'avait pas à prévoir, à peine d'insuffisance de ce plan, de mesure d'accompagnement à la mobilité en interne ;

14. Considérant, par ailleurs, qu'il ressort des pièces du dossier que le mandataire liquidateur de la société a recherché des offres de reclassement auprès d'une trentaine d'entreprises relevant de divers secteurs, dont l'agroalimentaire, et auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ; que ces entreprises, auxquelles une liste précise des postes supprimés a été transmise, ont été invitées à communiquer au mandataire liquidateur l'ensemble des emplois éventuellement disponibles correspondant aux postes devant faire l'objet d'un reclassement ; que plusieurs des sociétés sollicitées ont montré leur intérêt pour recruter d'anciens salariés de la société tant pour des postes d'encadrement, de gestion informatique que de production ; que, dans ces conditions, la recherche de reclassement doit être regardée comme sérieuse, même si les sociétés sollicitées étaient pour la plupart des sociétés en relation d'affaire avec la société Conserverie Minerve et qu'elles n'appartenaient pas, pour certaines d'entre elles, au secteur agroalimentaire ;

15. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-4 du code du travail : « (...) *Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. (...)* » ; qu'il ressort des pièces du dossier que le plan de sauvegarde de l'emploi mentionne la liste des emplois supprimés par la société ; que les mesures d'accompagnement n'avaient pas à comporter, à peine d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, d'étude des profils de compétence des salariés en vue d'actions de formation ni la mise en place d'une cellule de reclassement ;

16. Considérant qu'il résulte des dispositions précitées du code du travail que, si le liquidateur doit élaborer le document unilatéral tenant lieu de plan de sauvegarde de l'emploi en prenant en compte les moyens du groupe auquel appartient l'entreprise en liquidation, il appartient seulement à l'administration, saisie par le liquidateur, d'une demande d'homologation de ce plan de sauvegarde de l'emploi élaboré unilatéralement à la suite de l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, d'apprécier notamment si les mesures prévues par ce plan sont à la fois adaptées au regard de l'objectif de reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité et proportionnées au regard des moyens de l'entreprise ; qu'il appartient au juge administratif, saisi d'un recours en excès de pouvoir contre la décision par laquelle l'autorité administrative a homologué un tel plan, de contrôler la qualification juridique des faits par l'administration, et donc d'apprécier si le contenu du plan était de nature à justifier ou non son homologation au regard notamment des dispositions combinées des articles L. 1233-57-3 et L. 1233-58 du code du travail ; qu'en particulier, s'agissant du 1° de l'article L. 1233-57-3, la pertinence d'un plan social soumis à l'homologation de l'administration doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise quand bien même le plan a été élaboré en tenant compte des moyens du groupe ;

17. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le document établi unilatéralement par le liquidateur judiciaire de la société Conserverie Minerve qui a été soumis au comité d'entreprise le 15 avril 2016, prévoyait, au titre des mesures d'accompagnement, une aide à la formation d'un montant de 1 000 euros, une prise en charge des frais de transports, de repas et d'hébergement à hauteur de 700 euros par mois et 2 500 euros pour toute la durée de la formation, une aide à la création d'entreprise à hauteur de 1 000 euros par salarié complétée par un financement de l'AGS à hauteur de 1 500 euros par salarié, une aide de l'AGS au déménagement et au frais de reconnaissance dans la limite de 1 000 euros par salarié et la mise en œuvre du dispositif d'allocation temporaire dégressive à hauteur de 300 euros ; que les aides financées par l'entreprise étaient augmentées de 500 euros par personne pour les salariés de plus de 50 ans, les parents isolés et les salariés bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés contrairement à ce que soutiennent Mme CC...et autres ; qu'il était également prévu de mutualiser les mesures financées par l'employeur pour permettre l'utilisation optimale de l'enveloppe disponible de 75 000 euros en fonction des besoins réels ; qu'enfin le plan de sauvegarde de l'emploi comporte le bénéfice du Contrat de Sécurisation Professionnelle ; que le plan homologué mentionne également la création d'une allocation temporaire dégressive prise en charge par l'Etat ; qu'il comporte également un dispositif de recherche d'offres d'emploi en externe auprès de la commission paritaire de l'emploi et dans des sociétés locales pouvant proposer des offres dans des postes correspondant à ceux des salariés dont le licenciement est envisagé ;

18. Considérant que, si ces montants sont faibles, ils doivent être rapportés aux moyens dont dispose la société Conserverie Minerve ; qu'il ressort des pièces du dossier que la société est en liquidation et qu'elle ne disposait plus que d'une trésorerie inférieure à 50 000 euros, tandis que la valeur de réalisation des stocks est gagée sur les créances bancaires et que la valeur du patrimoine immobilier est inférieure au montant des garanties ayant permis d'obtenir les financements de l'Agence de garantie des salaires ; que le groupe auquel appartient la société a refusé d'abonder le financement du plan de sauvegarde de l'emploi, estimant ne plus pouvoir participer au financement de l'entreprise dont elle a déjà garanti une partie de l'endettement ;

19. Considérant que, dans ces conditions, le plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte un ensemble de mesures réelles et permettant d'aider au reclassement des salariés dont le congédiement résulte de la liquidation judiciaire de l'entreprise, présente ainsi dans son ensemble un caractère suffisant au regard des moyens particulièrement limités dont dispose la société Conserverie Minerve, même s'il ne prévoit que le versement d'aides d'un faible montant et ne comporte pas d'offre de reclassement en interne ; que, dans ces conditions, l'autorité administrative n'a pas commis d'erreur d'appréciation en homologuant ce plan ;

20. Considérant qu'il résulte de ce qui précède et sans qu'il soit besoin de statuer sur l'intérêt à agir de M.B..., que Mme CC...et autres ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi en date du 19 avril 2016 ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

21. Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, le tribunal ne peut pas faire bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais qu'elle a exposés à l'occasion du litige soumis au juge ; que les conclusions présentées à ce titre par Mme CC... et autres doivent, dès lors, être rejetées ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit à la même demande présentée par MeAS..., mandataire liquidateur ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de Mme CC...et autres est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par Me AS...sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mme AH...CC..., à M. BC...AO..., à M. X...AP..., à M. BA...CD..., à Mme CE...AR..., à Mme BM... CF..., à M. AT...W..., à M. BL...B..., à Mme AQ...L..., à Mme BZ...Y..., à Mme P...BP..., à M. G...M..., à M. V...CH..., à Mme CG...BQ..., à M. CA...N..., à M. AE...C..., à M. F...Z..., à M. AT... AA..., à Mme AL...D..., à Mme BZ...BT..., à M. U...BU..., à Mme BK...CL..., à M. AM...CP..., à M. AB...CJ..., à Mme AD... AW..., à Mme BW...AW..., à M. BN...AC..., à M. BO...AX..., à Mme BH...BV..., à M. R...E..., à M. CO...AY..., à Mme BX...AZ..., à Mme CN...CK..., à M. AF...BB..., à M. AI...BE..., à Mme O...AF..., à Mme BG...AG..., à Mme BR...BF..., à Mme BZ...A..., à M. BS...S..., à M. H... AJ..., à M. BD...AK..., à M. BY...CM..., à Mme BI...CB..., à M. BJ...T..., à M. CI...H..., à Me K...AS..., mandataire liquidateur de la société Conserverie Minerve, à la société Athena et à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Copie du présent jugement sera transmise au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Délibéré après l'audience du 9 septembre 2016, à laquelle siégeaient :

M. Gosselin, président,
M. Tronel, premier conseiller,
Mme Pottier, premier conseiller,

Lu en audience publique le 16 septembre 2016.

Le président rapporteur,

L'assesseur le plus ancien,

signé

signé

O. GOSSELIN

N. TRONEL

Le greffier,

signé

V. POULAIN

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