

**VERSION Mise à jour au 6 Mars 2015**

<b>JURISPRUDENCE CONTROLE ADMINISTRATIF DES PSE</b>	
<b>SOMMAIRE</b>	
<b>Procédure Contentieuse</b>	<b>Compétence exclusive du juge administratif/Incompétence matérielle du juge judiciaire</b> <b>1</b> - Sur tous les litiges relatifs aux procédures de licenciement collectif - Y compris sur le contentieux CHSCT sur les risques psychosociaux afférents au projet
	<b>Compétence territoriale TA</b> <b>2</b>
	<b>Recevabilité – Intérêt et Qualité pour agir</b> <b>2</b> - Action du CE/CCE ; du CHSCT ; Action des syndicats ; Actions individuelle des salariés
	<b>Référé-Suspension</b> <b>4</b>
	<b>Question prioritaire de Constitutionnalité</b> <b>5</b>
	<b>Sursis à statuer, ...</b>
<b>Questions communes</b>	..... <b>... 6</b>
<b>Procédure d’information- Consultation/Négociation</b>	<b>Articulation avec d’autres procédures</b> <b>8</b>
	<b>Griefs d’Irrégularités de la procédure (Hors contenu des informations)</b> <b>10</b>
	<b>Griefs relatifs à l’insuffisance des informations communiquées</b> <b>14</b> • Griefs non retenus (CE, CHSCT) • Griefs retenus <b>19</b>
	<b>Griefs d’invalidité de l’accord collectif majoritaire</b> <b>21</b>
<b>Insuffisance du PSE</b>	<b>Observations générales</b> <b>22</b>
	<b>Griefs relatifs au reclassement</b> <b>25</b>
	<b>Mesures diverses</b> <b>28</b>
<b>Ordre des licenciements</b>	<b>Catégories / Critères / Périmètre</b> <b>31</b>
<b>Divers</b>	..... <b>33</b>
<b>Griefs / décision DIRECCTE</b>	<b>Griefs procéduraux/ Insuffisance de contrôle/Insuffisance de motivation /Divers</b> <b>35</b>
<b>Contentieux particuliers</b>	<b>Contentieux initié par l’employeur</b> <b>41</b>
	<b>Dispositions spécifiques aux procédures de RJ/LJ</b> <b>42</b>

<p style="text-align: center;"><b>COMPETENCE EXCLUSIVE DU JUGE ADMINISTRATIF</b> <b>INCOMPETENCE MATERIELLE DU JUGE JUDICIAIRE</b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>L1235-7-1</u></b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Procédure de lic. éco.</b></p>	<p><b>TGI Nanterre, réf., 14/10/13, n° 13/02140, CANON</b> L'article L. 1235-7-1 donne compétence au juge administratif pour connaître de tous les litiges relatifs aux procédures de licenciement collectif, «à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que cette exclusion s'entend aussi de l'introduction de l'action en référé »</p> <p><b>TGI Nanterre, réf., 15/10/13, n° 13/02451, BONNA-SABLA</b> Toute demande, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, portant sur l'application d'une règle de procédure, est adressée à l'autorité administrative (le CCE, qui estimait ne pas pouvoir être consulté avant la fin des négociations avec les OS, a assigné l'employeur devant le TGI).</p> <p><b>TGI Créteil, réf., 21/11/13, n° 13/01404, RICOH</b> Dès lors que la réunion informelle du CE qui s'est tenue le 24 mai 2013 (avec remise d'un document de présentation du projet de restructuration) n'est pas la R1 de lancement de la procédure et que les convocations à cette R1 ont été envoyées le 3 juillet 2013, donc après l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi, le TA est seul compétent pour juger les demandes tendant à faire constater l'illégalité du projet unilatéral pour insuffisance des mesures de reclassement</p> <p><b>TGI Paris, réf., 04/02/14, HOTEL LUTETIA – Incompétent</b> (<i>Argumentation soutenue : motif économique frauduleux – interdiction mettre en œuvre licenciements</i>)</p> <p><b>TGI Nantes, 06/11/14, SEITA – Incompétent</b> (<i>LS 12/11/2014, p.7</i>)</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Risques psychosociaux afférents au projet</b></p>	<p><b>TGI Nanterre, réf., 10/09/14, n° 14/02021, AIRBUS ASTRIVUM</b> L'ensemble du contentieux du contrôle d'un projet de restructuration comprenant un PSE relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, y compris le contrôle du respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat</p> <p><b>TGI Nanterre, (fond), 05/02/15, n° 14/08206, AIRBUS ASTRIVUM</b></p> <p><i>Nota : voir parallèlement CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</i> Il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité au travail des salariés</p>



	<b>Action syndicat</b>	<p><b>OUI</b> – CAA Marseille, 15/04/14, n° 14MA00387, CALL EXPERT infirmant TA Nîmes, 27/11/13, CALL EXPERT  <b>TA Cergy, 07/02/14, n° 1400713, HEINZ</b>  <b>TA Melun, 12/11/14, n° 1407596, KODAK</b>  (Concl. Rapporteur Public J.Ph. MAZAUD, S.S. Lamy, 13/01/2014 sous TA Montreuil, 20/12/13, n° 1309825, CLINIQUE VAUBAN)  ...  <b>NON</b> : TA Nantes, 27/11/13, n° 1302234 (cité in art. C.TAILLANDIER, SS Lamy, 24 mars 2014)  <b>Y compris pour une Fédération syndicale/intérêt d'un des syndicats membres :</b>  <b>CAA Marseille, 15/04/14, n° 14MA00387, CALL EXPERT</b>  <b>(cf. JP CE Ass. 12/12/03, n° 239507, USPAC CGT)</b></p>
<b>Recevabilité et intérêt pour agir</b>	<b>Action individuelle de salariés</b>	<p><b>OUI</b> : Tout salarié de l'entreprise (non limité aux salariés dont les emplois sont supprimés)  <b>CAA Versailles, 16/09/14, n° 14VE01826, HEINZ</b>  <b>TA Montreuil, 20/12/13, n° 1309825, CLINIQUE VAUBAN</b> (salariée déjà licenciée)  <b>CAA Versailles, 16/09/2014 n° 14VE01826 HEINZ</b></p> <p><b>TA Cergy, 07/02/14, n° 1400713, HEINZ</b>  <b>TA Cergy Pontoise, 22/04/14, HEINZ</b> (Nota : ultérieurement censuré sur un autre point)</p>
<b>Intervention</b>	<b>Mémoire distinct</b>	<p><b>TA Nîmes, 6 décembre 2013, n°1302452, CALL EXPERT</b>  Aux termes de l'article R632-1 du code de justice administrative, "<i>l'intervention est formée par mémoire distinct</i>" – Irrecevabilité intervention par mémoire commun</p>

<p><b>Référé-suspension (L.1235-7-1 du CT)</b>  <b>Rappel des conditions :</b>« <i>Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.</i> » (L. 521-1 du Code de justice adm.)</p>	<p><b>Sur une décision antérieure à la décision définitive (Nota : exclu par la loi – L1235-57-1)</b></p>	<p><b>Applications envisagées : recours syndicaux ... ou patronaux contre injonctions abusives</b>  <b>Pas de décisions, mais propos de M.S.BROTONS, Pdt de la 4° Chambre de la CAA Versailles :</b> «<i>J'aimerais avoir à juger la question qui n'est pas tranchée ... Bonne Administration de la Justice ... Régime des décisions complexes antérieur aux nouveaux textes sur le référé ...</i> »</p>
	<p><b>Sur la décision de validation/ homologation</b></p> <p><b>Rejet</b></p>	<p><b>CE, 21/02/14, n° 374409, IPL ATLANTIQUE</b> (confirmant <b>TA Bordeaux, 20/12/13, n° 1304315</b>)  Le caractère urgent doit s'apprécier de manière globale et concrète, en prenant en compte l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes, et pas uniquement au regard des salariés concernés par le licenciement. La demande de suspension est rejetée au motif qu'elle aurait entraîné un état de cessation des paiements)  ⇒ Pas de présomption d'urgence inhérente à une décision portant sur un PSE. L'urgence doit être démontrée  (Nota : La décision du CE est contraire aux conclusions du Rapporteur Public, G.DUMORTIER)</p> <p><b>TA Montreuil, 05/05/14, n° 1402206, LUFTHANSA</b>  La demande de suspension est rejetée dès lors que la mise en œuvre des licenciements n'était pas susceptible d'intervenir avant le jugement au fond de la requête du CE</p> <p><b>TA Paris, 27/10/14, n° 1421403/9, BARCLAYS</b>  En l'espèce, compte-tenu d'une phase préalable de volontariat, aucun licenciement n'interviendra avant la décision sur le fond ; <i>les départs volontaires ... répondent aussi à l'intérêt des salariés souhaitant tirer parti d'une offre d'emploi ou mener à bien un projet personnel ... intérêt que le juge des référés doit prendre en compte et qui contribue en l'espèce à atténuer l'urgence à suspendre la décision litigieuse</i></p>
	<p><b>Sur la décision de validation/ homologation</b></p> <p><b>Admission</b></p>	<p><b>TA Cergy Pontoise 7 et 13/02/14, n°1400713, HEINZ</b>  Demande de suspension justifiée car les premiers licenciements étaient susceptibles d'être prononcés avant la date du jugement au fond (urgence) (Nota : solution antérieure à arrêt CE du 21 février 2014) et grief sérieux : <i>l'information reçue par les IRP portait sur le groupe en Europe alors que le projet portait sur plus de 1200 emplois dans le monde</i> (illégalité confirmée au fond et en appel)</p>

<p><b>QPC Question prioritaire de Constitutionnalité</b></p>	<p><b>L1233-24-4 Rejet</b></p>	<p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b>          Critique de L1233-24-4 en ce que ce texte permet à l'employeur de transmettre à la DIRECCTE aux fins d'homologation un document unilatéral qui comporte des éléments qui n'ont pas été soumis au CE          / 8° alinéa du préambule de 1946 – Principe de participation collective par l'intermédiaire de ses délégués : Rejet – Question dépourvue de caractère sérieux car le document élaboré par l'employeur doit être identique à celui soumis au CE ou n'en différer que pour tenir compte de l'avis du CE          /art. 66 : L'autorité judiciaire gardienne de la liberté individuelle : Rejet – Question dépourvue de caractère sérieux car ce texte n'a ni pour objet ni pu effet de porter atteinte à une liberté individuelle</p>
<p><b>Sursis à statuer/</b></p>	<p><b>/ contentieux en annulation de la cession à leur actuel employeur</b></p>	<p><b>CAA Marseille 24/10/14, n°14MA03521, LF FOUNDRY</b>          cette contestation ne peut faire obstacle à ce que la Cour statue dans le délai de 3 mois qui lui est imparti à peine de dessaisissement par l'article L1235-7-1</p>
<p><b>Délai de 3 mois du TA pour statuer</b></p>	<p><b>Saisine de la CAA et Point de départ du délai devant la CAA</b></p>	<p>La question peut se poser en cas de retard de statuer d'un TA entraînant la saisine de la CAA (même si le cas est rare ... et mal vu des chefs de juridiction !).</p> <p>Il semble que le délai ne court que du jour de la réception du dossier par la juridiction destinataire (parallèle avec la solution retenue en cas de transmission du dossier entre 2 TA ; <i>Considérant 5 in fine</i> <b>CE, 24/01/14, n° 374163, RICOH</b>).</p> <p>Le processus de transmission à la CAA est moins clair, en l'absence de dispositions réglementaires. Si le greffe n'en prend pas l'initiative, on peut envisager que l'une des parties invite le greffe du tribunal à y procéder d'office (ou à préciser sa position) et, à défaut, en prenne l'initiative (sur le modèle de la solution de l'art. R121 du Code électoral –).</p>

<b>Questions communes</b>	<b>Délai d'examen - nombre de licenciements</b>	<p><b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928, HOTEL LUTETIA Confirmé par CAA Paris, 02/10/14, n° 14PA02909</b></p> <p>Les CDD ne sont pas à prendre en compte dans la détermination du nombre de licenciements; il n'appartient ni à l'autorité administrative ni au juge administratif de requalifier des contrats de travail</p>
	<b>Pas de contrôle du motif économique et des choix économiques de l'employeur</b>	<p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b>  <b>TA Chalons en Champagne, 11/02/14, n° 1302032, OCDF CHAMPAGNE ARDENNE</b> (grief de fraude à la loi)  <b>TA Orléans, 15/07/14, n° 1401688, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> confirmé par <b>CAA Nantes, 22 octobre 20914, n°14NT02044, REPUBLIQUE DU CENTRE</b></p> <p><b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928, HOTEL LUTETIA</b>  Il n'appartient pas au juge administratif d'apprécier les choix économiques qui ont conduit l'employeur à engager une procédure de licenciement économique; la circonstance que la fermeture de l'Hôtel aurait pour seul but d'augmenter la rentabilité de l'établissement est sans incidence sur la légalité du PSE</p> <p><b>TA Chalons en Champagne, 28/10/14, n° 1401554, ELECTROLUX</b>  Il s'agit que le grief que le projet ne résulterait pas des effets d'une conjoncture économique défavorable mais de la planification de la stratégie du groupe est inopérant et doit être écarté</p> <p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b>  <b>CAA LYON, 11/09/14, n° 14LY01839, ND VRAC PULVE</b> confirmant <b>TA Grenoble 18/04/14, n° 1400318, UES ND VRAC PULVE</b></p> <p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b></p>
	<b>ni de la gestion antérieure des RH</b>	<p><b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b></p>

	<b>Coemploi</b>	<p><b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b></p> <p>Il appartient à l'administration et, le cas échéant, au juge administratif, de contrôler que le document unilatéral qui lui est soumis a bien été élaboré par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 1233-24-4 du code du travail et, par conséquent, de se prononcer sur l'existence d'une éventuelle confusion d'intérêts, d'activités et de direction avec une autre société, de nature à faire regarder cette dernière comme co-employeur des salariés ;</p> <p>Situation de co-emploi non retenue en l'espèce</p> <p><i>(Nota : à rapprocher du durcissement des conditions d'admission du co-emploi ans la jurisprudence judiciaire avec l'arrêt MOLEX du 2 juillet 2014, n°13-15.208)</i></p> <p><b>TA Rennes, 07/07/14, n° 1402023, FOBI-</b> Coemploi écarté (décision censurée ultérieurement, par CAA Nantes, 9/C/2014) sur un autre fondement (insuffisance participation du Groupe <i>(pourvoi Ministère du travail)</i>)</p>
--	-----------------	--

<b>Articulation avec d'autres procédures d'information, consultation, négociation, ...</b>	<b>Consultation/ accord sur le PSE</b>	<p><b>CAA Versailles, 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF</b>  <b>Griefs non retenus</b>            Si le CE n'a pas à se prononcer sur le projet arrêté dans le cadre d'un accord collectif majoritaire ce n'est qu'à la condition que ce plan ait été signé avant sa consultation ; qu'en l'espèce, l'employeur a choisi de mener à bien les procédures d'information-consultation du comité avant la signature de l'accord collectif majoritaire</p> <p><i>Nota : Voir infra incidences sur la limitation du contrôle de la DIRECCTE saisie de l'accord collectif, ceci excluant qu'il y ait lieu de contrôler certains volets de la procédure d'information</i></p>
	<b>Consultation CE européen</b>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <i>« Imposer à l'employeur une priorité dans l'ordre des consultations / CE européen serait ajouter à la loi »</i> (Rapporteur public devant le TA Cergy, 22/04/14 -I. SERVE, SS Lamy, 19 mai 2014 ; moyen non examiné dans la décision)</p>
	<b>Consultation sur les orientations stratégiques</b>	<p><b>TA Nîmes, 19/06/14, MONCIGALE</b> (<i>Nota : ultérieurement censuré sur un autre point</i>)  <b>Griefs non retenus</b>            Le défaut de consultation sur les orientations stratégiques n'entre pas dans le champ du contrôle de l'administration, nonobstant les liens que peuvent avoir de telles orientations sur la décision de restructurer la société  <i>«reviendrait de facto à aller contre la volonté du législateur en créant par voie jurisprudentielle un contentieux préalable de l'information »</i> (Rapporteur public devant le TA Cergy, 22/04/14, I. SERVE, SS Lamy, 19 mai 2014)</p>
	<b>Conflit avec l'accord de GEPEC</b>	<p><b>CAA LYON, 11/09/14, n° 14LY01839, ND VRAC PULVE</b> confirmant <b>TA Grenoble 18/04/14, n° 1400318, UES ND VRAC PULVE</b>  <b>Griefs non retenus</b>            La circonstance que l'employeur aurait pu éviter des licenciements économiques par une bonne application de l'accord GEPEC <i>ne peut utilement être invoquée pour contester la validité du PSE ; La validité du PSE n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur des mesures prévues par l'accord de GEPEC, comme celles portant sur le bon fonctionnement de la commission de suivi de cet accord.</i></p>

	<p><b>Conflit avec l'Accord temps de travail</b></p>	<p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b>          Les requérants ne sauraient davantage alléguer utilement que la mise en œuvre du PSE impliquerait nécessairement en l'espèce une modification de l'accord d'entreprise sur le temps de travail</p>
	<p><b>Droit d'alerte</b></p>	<p><b>TA Versailles, 04/07/14, n°1402915, SKF</b>  <i>(«aucune suite n'a été donnée au droit d'alerte ») Moyen qui n'est pas relatif à un élément dont il appartient à l'Administration du travail d'assurer le contrôle, sans incidence sur la légalité de la décision attaquée</i></p>
	<p><b>Annonce d'une nouvelle stratégie</b></p>	<p>Pas de décision, mais grief énoncé et réponse de la DIRECCTE et de l'employeur in <b>TA Paris, 30 décembre 2014, n°1421402/3-2 BARCLAYS</b></p>

<p><b>Irrégularités de procédure de consultation du CE/CHSCT par l'employeur (Hors contenu des informations)</b></p> <p><b>Griefs non retenus</b></p>	<p><b>Principe général</b></p>	<p><b>Les irrégularités de procédure ne sont de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation que si elles ont eu pour effet de fausser les débats ou d'empêcher les IRP de rendre un avis en toute connaissance de cause</b></p> <p><b>TA Montreuil, 20/12/13, n° 1309825, CLINIQUE VAUBAN</b></p> <p><b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b></p> <p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b></p> <p><b>CAA Douai, 17/07/14, n° 14DA00728, VG GOOSSENS</b></p> <p><b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b></p> <p><b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b></p> <p><b>TA Montreuil, 03/11/14, n° 1407340, NEXTIRAONE</b></p> <p><b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b></p> <p><i>(Nota : à rapprocher de "pas de nullité sans grief" et de CE, Ass. 23 décembre 2011, °335033, Danthony)</i></p>
	<p><b>Ordre du jour</b></p>	<p><b>TA Rennes, 07/07/14, n°1402023, FOBI</b></p> <p>L'établissement unilatéral de l'ordre du jour des réunions de CE par le mandataire judiciaire (s'agissant d'une consultation obligatoire) est sans incidence sur la régularité de la procédure <i>(Nota : décision censurée, mais sur un autre fondement par la CAA Nantes 9 octobre 2014, n°14NT01839 – FOBI)</i></p> <p><b>CAA Versailles, 13/05/14, n° 14VE00587, CLINIQUE VAUBAN</b></p> <p><i>(Nota : Voir aussi (Ctx Lic. RPS): CE, 04/12/13, n° 362142 et conclusions R.KELLER, Droit Social 01/2014- (Fixation unilatérale ODJ sans concertation préalable ; pas de contestation composition CE après délai de contestation élections)</i></p>
	<p><b>Transmission tardive des documents</b></p>	<p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b></p> <p><i>Le délai de 3 jours prévu par L2325-16 ne s'applique qu'à la communication de l'ordre du jour et non aux autres documents communiqués au CE</i></p>
	<p><b>Confusion Procédures Livre I et II</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, Eclaireurs de France</b></p> <p>Allégation générale, sans précision concrète ; possibilité légale de mise en œuvre concomitante</p>

<p><b>Irrégularités de procédure de consultation du CE/CHSCT par l'employeur</b></p> <p><b>(Hors contenu des informations)</b></p> <p><b>Griefs non retenus</b></p>	<p><b>Réunion en présence des forces de l'ordre</b></p>	<p><b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT (2° décision)</b>  <i>« La seule circonstance que le CE se soit réuni au cabinet du liquidateur, en présence des forces de l'ordre, n'est pas de nature à vicier la procédure eu égard au contexte de tensions existant dans l'entreprise »</i></p>
	<p><b>Irrégularité de composition du CE</b></p>	<p><b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b>  <i>« la vérification de la régularité de la régularité de la procédure ne s'étend pas au contrôle de la régularité de l'élection ou de la désignation des membres des instances professionnelles consultées, ni au contrôle des pouvoirs syndicaux qu'ils détiennent »</i></p> <p><b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b>  Le sens de l'avis n'en ayant pas été affecté</p>
	<p><b>Désignation irrégulière du secrétaire</b></p>	<p><b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b>  (situation non imputable à l'employeur, faute de candidat ; secrétaire de fait depuis 2011) Sans influence sur la qualité des travaux en séance</p>
	<p><b>Présence de l'avocat de l'employeur</b></p>	<p><b>CAA Versailles, 13/05/14, n° 14VE00587, CLINIQUE VAUBAN</b>  Il ne ressort pas des pièces du dossier que la délégation du personnel s'y serait opposée</p>
	<p><b>Absence de l'expert-comptable à une réunion hors délai</b></p>	<p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b>  Les experts devaient présenter leur rapport au CE au plus tard de 11 février, ce qu'ils ont fait ; par suite, compte-tenu du caractère impératif de ce délai, le moyen tiré de ce qu'ils n'ont pas participé à une réunion ultérieure ne peut qu'être écarté</p>
	<p><b>Présence en surnombre - non contestée lors de la réunion- de représentants de l'employeur</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF, confirmé par CAA Versailles 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF</b>  <b>présence en surnombre de collaborateurs de l'employeur,</b>  aucune critique, aucune remarque en réunion, voix seulement consultative n'a pu avoir d'incidence sur l'avis rendu par le comité</p> <p><b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b> (Nota : ultérieurement censuré sur un autre point)  <b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b></p>

	<b>Durée de réunion insuffisante</b>	<b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b> Afin de respecter les échéances, le CHSCT et le CE se sont tenus le même jour, l'une le matin, l'autre l'après-midi ; il ne ressort pas du dossier que le fait que certains élus participaient aux deux instances aurait limité le temps de travail de ces comités.
	<b>Non accès d'un membre du CE à sa messagerie professionnelle</b>	<b>CAA Marseille, 3 février 2015, n°14MA04642 BELAMBRA CLUBS</b> circonstance regrettable (défaut d'accès pendant plusieurs jours), mais non entrave au fonctionnement du CE
	<b>Non communication des PV du CE à la DIRECCTE</b>	<b>TA Douai, 17/04/14, n° 14DA00728, VG GOOSSENS</b> Les PV de CE ne sont pas au nombre des pièces devant figurer au dossier de demande d'homologation  Information suffisante de la DIRECCTE par CR établi par la direction (le liquidateur) <b>Confirmé par CAA Douai, 17/07/14, n° 14DA00728, VG GOOSSENS</b>  <i>Nota : TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT (2° décision)</i> Rejet de la critique portant sur la rédaction d'un PV par l'employeur (en l'espèce le liquidateur), en l'absence du secrétaire –mais paraphé par la secrétaire de séance et sans contestation de son contenu
	<b>Commission de suivi</b>	<b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> Rejet des allégations de méconnaissance de l1233-63 au motif de la voix prépondérante du président ou de l'excès de confidentialité
<b>Saisine CPN Emploi de branche</b>	<b>Grief non retenu</b>	<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> <i>les stipulations de l'ANI de 69 n'impliquent pas que la CPNE soit saisie préalablement à l'élaboration ou à l'homologation du PSE dont les objectifs sont, non pas de procéder à un licenciement économique mais précisément de les éviter ou d'en limiter le nombre</i> <i>Il suffisait de saisir le syndicat patronal qui assure le secrétariat de la CCN et pas tous les syndicats patronaux signataires</i> <b>+divers points sur la procédure suivie en l'espèce</b>  <b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b> Possibilité de saisine après homologation ; en toute hypothèse, sans influence sur la régularité de la procédure d'information et consultation du CE; contrôle du juge du contrat de travail

<p><b>Carence irrégulière du CE</b></p>	<p><b>Grief retenu (sous couvert d'une insuffisance de motivation)</b></p>	<p><b>TA Rennes 12 décembre 2014, n°1404182 – HARTER et SIMMONS France</b> (En l'espèce (procédure de redressement puis liquidation judiciaire) la prorogation du mandat du CE avait expiré après son avis sur un premier projet, non homologué et avant le second, homologué, puis contesté) <i>la décision administrative attaquée constate cependant l'absence de comité d'entreprise en se bornant à indiquer que «le défaut d'établissement d'un procès-verbal de carence aux élections n'est pas de nature à empêcher à titre exceptionnel l'homologation du document unilatéral représenté par le mandataire liquidateur suite à la décision de refus du 15 juillet 2014» ; que cette brève mention ne saurait être suffisante pour justifier d'avoir effectué le contrôle, qui incombait à l'administration, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise</i></p>
---	--	---

<b>Information des IRP par l'employeur Griefs non retenus</b>	<b>Objet du contrôle de la consultation limité en cas d'accord majoritaire</b>	<b>CAA Versailles, 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF</b> Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande tendant à la validation d'un accord majoritaire, elle n'a pas à vérifier la régularité de la consultation du CE en ce qui concerne les éléments relevant du projet de licenciement collectif qui n'est pas prévue par la loi confirmant <b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b>
	<b>Information du CE/CHSCT par l'expert</b>	L'argument revient à titre complémentaire dans de nombreuses décisions, notamment : <b>TA Orléans, 15/07/14, n° 1401688, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> <b>CAA Nantes, 22 octobre 20914, n°14NT02044, REPUBLIQUE DU CENTRE</b>
	<b>Information et procédure Absence de contestation durant la procédure / absence de saisine de l'autorité administrative pour demande des informations complémentaires</b>	L'argument revient à titre complémentaire dans de nombreuses décisions, notamment : <b>CAA Versailles, 13/05/14, n° 14VE00587, CLINIQUE VAUBAN</b> (présence avocat employeur non contestée par élus) <b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b> : présence en surnombre non contestée de représentants de l'employeur  <b>TA Orléans, 15/07/14, n° 1401688, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> (absence de saisine de l'autorité administrative) <b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> Mais n'est pas décisif : <b>CAA Versailles, 22/10/14, n° 14VE02351, ASTERION</b> : il ne ressort d'aucun texte qu'en l'absence de recours à ces procédures les intéressés, qui pouvaient au demeurant légitimement penser que l'Administration était suffisamment informée par la lettre d l'inspecteur du travail ne pourraient se prévaloir d l'irrégularité d la procédure
	<b>Fait que le CE ou le CHSCT ait émis un avis</b>	L'argument revient à titre complémentaire dans de nombreuses décisions, notamment : <b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> <b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> : il s'agissait du fait que d'autres CHSCT saisi du même dossier aient considéré pouvoir donner un avis éclairé
	<b>Imprécision et insuffisance de certaines informations</b>	<b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT (2° décision)</b> <i>«des vols et sabotages qui ont précédé la LJ ayant fait obstacle à la collecte d'informations (sans pour autant empêcher un avis éclairé)»</i> <b>TA Orléans, 15/07/14, n° 1401688, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> confirmé par <b>CAA Nantes, 22 octobre 20914, n°14NT02044, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> Rejet du grief d'imprécision et d'erreurs des informations : <i>les éléments communiqués -et corrigés par l'expert- n'étaient pas insuffisants et imprécis au point de ne pas permettre au comité de se prononcer en toute connaissance de cause sur le projet</i> <b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> <b>TA Montreuil, 03/11/14, n° 1407340, NEXTIRAONE</b>

<p align="center"><b>Information des IRP par l'employeur</b></p> <p><b>Griefs non retenus</b></p>	<p><b>Expertise comptable Non coopération</b></p>	<p><b>CAA Paris, 22/01/2015, SOLAIRE DIRECT</b> Grief non établi (2 versions contradictoires du PV de la première réunion ne permettant pas de déterminer si l'expert y avait été nommé)</p>
	<p><b>Expertise comptable Information suffisante</b></p>	<p><b>TA Chalons en Champagne, 28/10/14, n° 1401554, ELECTROLUX</b> Il ne ressort d'aucune disposition législative ou réglementaire que le rapport de l'expert-comptable du CCE devait être remis aux membres du comité d'établissement (qui en avaient de surcroît eu restitution, étant invités à la réunion de présentation au CCE)</p>
		<p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b> La société a fourni, certes de manière échelonnée, les documents dont elle disposait ; il ne peut lui être reproché de n'avoir pas donné suite à des demandes tendant à la communication de documents dont elle n'était pas tenue de disposer ni d'avoir refusé de procéder à l'élaboration de documents à la seule fin de satisfaire l'expert ; il ne ressort en tout état de cause pas des pièces du dossier que l'absence de certains documents ait été de nature à faire obstacle à ce que les experts procèdent à l'analyse qui leur était demandée. <b>CAA LYON, 11/09/14, n° 14LY01839, ND VRAC PULVE</b></p>
	<p><b>Informations anciennes</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b> Le fait que les données communiquées soient celles de fin 2012 alors que le PSE était homologué en avril 2014 est <i>sans influence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation dès lors qu'un expert-comptable est intervenu et que les requérants ne précisent pas en quoi cela aurait vicié l'examen de la situation économique de l'employeur par le CE</i>. De surcroît, il n'appartient pas à l'Administration de porter un jugement sur les choix de gestion ou de se prononcer sur le motif économique</p>
	<p><b>Informations en anglais</b></p>	<p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> (Référence L1321-6) Ni l'employeur ni l'Administration n'étaient tenus de faire traduire en français tous les documents émanant du groupe ou de filiales étrangères ; pas de demande de l'expert-comptable en ce sens</p>
<p><b>Informations imprécises Calendrier</b></p>	<p><b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b> Calendrier imprécis : la requérante ne démontre pas en quoi ce calendrier ne serait pas conforme aux règles en vigueur ; en outre celui-ci ne peut avoir qu'un caractère indicatif <b>CAA Marseille, 3 février 2015, n°14MA04642 BELAMBRA CLUBS</b> indication de ce que les licenciements pourraient intervenir à compte de (mois) conforme à obligation communication calendrier "prévisionnel"</p>	

<p><b>Information des IRP par l'employeur</b></p> <p><b>Griefs non retenus</b></p>	<p><b>Informations requises par Cov. Coll sur licenciements envisagés</b></p>	<p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> Précision apportée par un courrier, mais non formellement incluse dans le PSE : circonstance qui, pour regrettable qu'elle soit, est restée sans influence sur le sens de l'avis du CE et de la décision du DIRECCTE</p>
	<p><b>Info sur postes de reclassement</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b> L'absence d'établissement d'une liste précise des postes offerts au reclassement <b>dès l'origine</b> ne peut être regardée comme ayant eu pour effet, voire pour objet, de vicier l'information délivrée au CE, de fausser les débats, de l'empêcher de faire toutes propositions ou suggestions utiles en vue de faire évoluer le projet de plan et d'entacher l'avis d'une irrégularité de nature à entraîner l'annulation de la décision attaquée</p> <p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> La différence entre la liste des pays d'implantation des filiales et celle des pays sur lesquels des offres de reclassement sont proposées tient au fait que toutes les filiales n'ont pas répondu favorablement aux diligences de l'employeur ; qu'ainsi, le CE a bénéficié d'informations suffisantes quant au reclassement</p>
	<p><b>CHSCT – projet aménagement important des conditions de travail</b></p>	<p><b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b> L'activité ayant totalement cessé (liquidation judiciaire), il ne ressort pas des pièces du dossier que le projet de licenciement ait en l'espèce constitué une « <i>décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail</i> » au sein de l'entreprise et aurait ainsi dû (L4612-8) être soumis au CHSCT (dont le CE n'a pas demandé l'avis)</p> <p><b>TA Grenoble 18/04/14, n° 1400318, UES ND VRAC PULVE</b> il n'est pas établi que le CHSCT de l'établissement XXX devait être en l'espèce réuni eu égard à la restructuration envisagée et à ses compétences /aménagement important</p>
	<p><b>CHSCT Risques Psychosociaux</b></p>	<p><b>TA Orléans, 15/07/14, n° 1401688, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> Ni les éléments fournis au dossier, ni ceux avancés par l'expert du CHSCT ne laissent supposer que la réorganisation serait susceptible de générer des risques psychosociaux d'une ampleur telle qu'ils auraient dû nécessairement faire l'objet d'études ou d'autres informations supplémentaires</p>

	<p><b>CHSCT – Informations ne relevant pas de sa mission</b></p>	<p><b>CAA Versailles, 30/09/14, n° 14VE02100, SKF Montigny</b> le moyen tiré de l'insuffisance des informations soumises aux CHSCT doit être examiné à la lumière de L4612-8 qui délimite le cadre de la consultation du CHSCT ; il ne peut être utilement soutenu que les informations relatives aux critères des catégories professionnelles, aux ressources et missions des cellules ainsi qu'à la commission de suivi auraient dû être soumises à ces instances</p>
<p><b>Information des IRP par l'employeur</b> <b>Griefs non retenus</b></p>	<p><b>CHSCT Insuffisance d'information ?</b></p>	<p><b>TA Versailles, 04/07/14, n°1402915, SKF</b> : Information suffisante <b>CAA Versailles, 30/09/14, n° 14VE02100, SKF Montigny</b></p> <p><b>TA Montreuil, 03/11/14, n° 1407340, NEXTIRAONE</b> raisonnement à partir du caractère suffisant des éléments communiqués et pas des insuffisances ponctuelles alléguées dans le grief</p> <p><b>CAA Nantes, 22 octobre 20914, n°14NT02044, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> CHSCT suffisamment informé, compte-tenu notamment du rapport de son expert</p> <p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE France</b></p> <p><b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b> : nonobstant les critiques formulées par l'inspecteur du travail sur ces points ...</p>
	<p><b>Modification tardive des documents présentés, notamment PSE</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b> : cette nouvelle version du plan, lequel modifiait essentiellement de éléments des mesures d'accompagnement ne différait pas sensiblement du projet initial ; que dans cette mesure ces éléments ainsi que le délai pour en prendre connaissance étaient suffisants</p> <p>Dans le même sens :</p> <p><b>TA Orléans, 15/07/14, n° 1401688, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> Quelques modifications, précisément identifiées par des mentions de couleur rouge ... allaient toutes dans le sens d'une amélioration des droits des salariés</p> <p><b>confirmé par CAA Nantes, 22 octobre 20914, n°14NT02044, REPUBLIQUE DU CENTRE</b> Le projet de PSE présenté au CE pour sa dernière réunion présentait des modifications mises en évidence par l'emploi d'une police de caractères de couleur rouge Cette circonstance, si regrettable soit-elle, n'a pas pour autant constitué, dans les circonstances de l'espèce, et compte-tenu en particulier de l'importance des échanges qui ont eu lieu au sein du CE, une irrégularité de la procédure consultative de nature à conduire à un refus (ici de validation de l'accord collectif majoritaire).</p> <p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>Information des IRP par l'employeur</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Griefs non retenus</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Avenant à l'accord</b></p>	<p><b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> Aménagements mineurs ne pouvant être assimilé à un nouveau projet d'opération Ne requérant donc pas la reprise ab initio de la procédure – 1 réunion suffisante</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Document unilatéral transmis à la DIRECCTE différent de celui présenté au CE, mais sans modifications substantielles</b></p>	<p><b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928, HOTEL LUTETIA</b> <b>Confirmé par CAA Paris, 02/10/14, n° 14PA02909</b> L'employeur n'est pas tenu de remettre le document unilatéral au CE avant de le soumettre à homologation. Toutefois, le CE devant être consulté sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE, la procédure de consultation est entachée d'irrégularité si le PSE inclus dans le document unilatéral comporte des modifications substantielles par rapport à la version soumise à consultation du CE En l'espèce, pas de modification substantielle et des améliorations</p> <p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b> <b>TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION</b> <b>TA Versailles, 04/07/14, n°1402915, SKF</b></p> <p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b> (en l'espèce le document final incorporait aussi les éléments du projet d'accord collectif – également communiqué au CE- qui n'avait, en définitive pas été conclu) <i>Voir aussi supra QPC rejetée sur ce point : CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</i></p>
	<p style="text-align: center;"><b>Défaut d'information sur réponses de l'employeur aux injonctions de la DIRECCTE</b></p>	<p><b>CAA Versailles, 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF</b> <b>Injonction</b> : L'article L1233-57-5 du code du travail n'impose pas à l'employeur de communiquer au CE ou au syndicat demandeur d'une injonction la réponse qu'il porte à la connaissance de l'Administration dans le même sens : <b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b> (Nota : comparer solution inverse retenue compte-tenu de la rédaction des textes pour <b>une observation</b> - <b>CAA Marseille, 15/04/14, n° 14MA00387, CALL EXPERT</b> <b>Mais infra</b> <b>CAA Versailles, 3 février 2015, n°14VE03183, ECLAIREURS DE FRANCE</b> <b>Injonctions/Observations : Incidence sur l'obligation de communication au CE - Grief retenu</b> Suite à une demande syndicale d'injonction le DIRECCTE s'était contenté de procéder par observations, en informant les syndicats demandeurs, mais pas le CE. Irrégularité de la procédure / article L123-75 al.6 (Nota : Le TA avait relevé que la réponse de la direction avait été adressée aux OS dont les membres assistaient aux réunions du CE)</p>

<p><b>Information des IRP par l'employeur Griefs retenus</b></p>	<p><b>Expertise comptable Refus de prise en charge</b></p>	<p><b>Griefs retenus</b>  <b>TA Montreuil, 20/12/13, n° 1309825, CLINIQUE VAUBAN</b>  Défaut d'assistance dans le cadre légal empêchant le CE d'émettre un avis éclairé, donc annulation décision d'homologation</p> <p><b>Décision censurée</b> par <b>CAA Versailles, 13/05/14, n° 14VE00587, CLINIQUE VAUBAN</b>  <i>(Nota : au cas particulier il s'agissait d'une <b>liquidation judiciaire</b> et le CE, qui n'avait pas désigné l'expert dans le cadre légal avait financé l'expert sur son propre budget de fonctionnement)</i></p>
	<p><b>Expertise comptable Information insuffisante</b></p>	<p><b>Griefs retenus</b>  <b>CAA Marseille, 24/10/14, n° 14MA03543, MONCIGALE</b>  L'expert-comptable et par voie de conséquence le CE n'a pas disposé des éléments nécessaires à sa mission, alors que certains existaient puisqu'ils ont été communiqués à la DIRECCTE (<i>nouvelle version du PSE et tableau récapitulatif des éléments transmis ou non communiqués car inexistantes</i>)  Par ailleurs, non transmission à l'expert de la nouvelle version du PSE après 1<sup>er</sup> refus d'homologation</p>
	<p><b>Défaut de communication au CE des réponses de l'employeur aux observations de la Directe</b></p>	<p><b>Griefs retenus</b>  <b>CAA Marseille, 15/04/14, n°14MA00387, CALL EXPERT</b>  Le défaut de communication par l'employeur au CE de sa réponse à l'administration portant sur les capacités économiques et financières du groupe constitue eu égard à la nature et à l'importance de ces éléments une irrégularité substantielle de nature à entraîner l'annulation de la décision d'homologation (/L1233-57-6)  <i>(Nota : texte et solution inverse pour une <b>injonction</b> : CAA Versailles, 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF)</i>  <b>CAA Versailles, 3 février 2015, n°14VE03183, ECLAIREURS DE FRANCE</b>  <b>Injonctions/Observations : Incidence sur l'obligation de communication au CE</b> Suite à une demande syndicale d'injonction le DIRECCTE s'était contenté de procéder par observations, en informant les syndicats demandeurs, mais pas le CE.  Irrégularité de la procédure / article L123-75 al.6 : l'envoi des observations au CE constitue une garantie</p> <p><b>Mais Contra Griefs non retenus</b>  <b>TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION</b>  pas d'annulation dans l'hypothèse d'une irrégularité qui «ne présente pas un caractère substantiel» dès lors que l'information avait déjà été portée à la connaissance des élus au cours des négociations et été communiquée aux secrétaires du CE et Organisations syndicales et retransmise par ceux-ci aux élus  <b>CAA Paris, 22/01/2015, SOLAIRE DIRECT</b>  Irrégularité non substantielle, ces points ayant été débattus par ailleurs</p>

<b>Information des IRP par l'employeur Griefs retenus</b>	<b>Défaut d'information sur les motifs au niveau du périmètre retenu</b>	<p><b>Griefs retenus</b>  <b>CAA Versailles, 16/09/14, n° 14VE01826, HEINZ</b>  Le comité doit pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause sur le motif économique invoqué par l'employeur : Motif de réorganisation du groupe au niveau européen pour sauvegarder sa compétitivité _ aucun élément permettant de mesurer l'évolution de la compétitivité <b>au niveau européen</b> ... les seules données intéressent le marché français  <i>(Nota : Contra Instruction DGEFP et Rapporteur Public TA Cergy, 22 avril 2014- I. SERVE, SS Lamy, 19 mai 2014 ;)</i> (pourvoi Ministère du travail)</p>
	<b>Défaut d'information suffisante du CHSCT</b>	<p><b>Griefs retenus</b>  <b>CAA Versailles, 22/10/14, n° 14VE02351, ASTERION (infirmant TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France)</b>  Document Powerpoint très succinct de 5 pages ne détaillant aucunement les conséquences sociales du projet de réorganisation sur l'organisation du travail à venir et sur les risques psychosociaux liés au changement</p>
	<b>Information tardive sur le changement du nombre de licenciements concernés</b>	<p><b>Griefs retenus</b>  <b>TA Paris, 30 décembre 2014, n°1421402/3-2 BARCLAYS</b> «en portant de 84 à 117, à la fin de la procédure d'information et de consultation le nombre de licenciements envisagés, la société a privé les membres du CCE de la possibilité de rendre un avis en toute connaissance de cause »  Nota : En fait, la société avait, sur injonctions de l'Administration inclus dans le nombre de licenciements envisagés (le nombre plus grand de postes supprimés restant constant) un certain nombre de départs volontaires ou de départs hypothétiques tenant à des refus de mutations et n'avait révisé que tardivement son document de présentation.</p>
	<b>Document unilatéral transmis à la DIRECCTE très différent de celui présenté au CE</b>	<p><i>Hypothèse évoquée par les décisions sur les griefs non retenus, mais pas de décision de censure sur ce point</i></p>

<b>Validité de l'accord collectif</b>	<b>Mandat des signataires</b>  <b>La DIRECCTE doit-elle vérifier la régularité des désignations des DS signataires ?</b>	<p><b>Grief retenu</b>  <b>CAA Versailles, 30/09/14 n° 14VE02163 et n° 14VE02167, SANOFI AVENTIS</b>  Annulation de la validation de l'accord, compte-tenu de l'absence de mandats valides des DS signataires (désignations non renouvelées depuis les dernières élections post loi de 2008)</p> <p>Et, dans le même sens : <b>CAA Versailles, 22/10/14, n° 14VE02235, PAGES JAUNES</b></p> <p><b>Infirmant TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b>  L'administration n'a pas à vérifier la régularité des désignations des DS signataires</p> <p><i>(Nota : en sens contraire sur un sujet voisin : TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</i>  « la vérification de la régularité de la régularité de la procédure ne s'étend pas au contrôle de la régularité de l'élection ou de la désignation des membres des instances professionnelles consultées, ni au contrôle des pouvoirs syndicaux qu'ils détiennent »</p>
	<b>Possibilité négociation et consultation concomitantes</b>	<b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b>
	<b>Loyauté de la négociation</b>	<p><b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> – Grief rejeté  <b>TA Versailles, 04/07/14, n°1402915, SKF</b> – Grief rejeté  <b>CAA Versailles, 30/09/14, n° 14VE02100, SKF Montigny</b>  La circonstance que la direction n'a pas pris en compte les observations de la CGT pour les intégrer dans le projet d'accord, contrairement à celles des syndicats signataires ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une discrimination, ni à établir le caractère déloyal des négociations dès lors qu'il n'est pas contesté que ces observations ont été débattues à l'occasion d'une réunion du CCE  <b>CAA Versailles, 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF</b>  l'Administration n'a pas à se prononcer sur la procédure de négociation conduite par les partenaires sociaux</p>
	<b>Vice du consentement</b>	<p><b>TA Versailles, 04/07/14, n° 1402915, SKF</b>  ce grief ne pourrait être valablement soulevé que par les signataires et pas par des organisations non signataires</p>
	<b>Date d'appréciation du caractère majoritaire de l'accord</b>	<p><b>TA Chalons en Champagne, 28/10/14, n° 1401554, ELECTROLUX</b>  à la date de la signature de l'accord et pas à la date de validation</p>

<b>Insuffisance du PSE Observations générales</b>	<b>Etendue du contrôle limitée en cas d'accord majoritaire</b>	<p><b>CAA Versailles, 24/06/14, n° 14VE00884, DARTY IdF</b> Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande tendant à la validation d'un accord majoritaire, elle n'a pas à vérifier la régularité de la consultation du CE en ce qui concerne les éléments relevant du projet de licenciement collectif qui n'est pas prévue par la loi confirmant <b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b></p> <p><b>TA Versailles, 04/07/14, n°1402915, SKF</b> : il n'appartient pas à l'autorité administrative de s'immiscer dans les choix faits par les signataires</p>
	<b>Notion de groupe et fonds d'investissement</b>	<p><b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b> la seule circonstance, qui ressort de la note d'information adressée au comité d'entreprise, que «Najafi Companies » a acquis le 1er juin 2011 le capital du groupe Actissia, ne suffit pas à faire de la société Najafi Companies et des sociétés dans lesquelles elle a investi, le groupe au niveau duquel auraient dû être appréciés, en vertu de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, les <b>moyens devant être affectés</b> au plan de sauvegarde de l'emploi en cause ; qu'il ne ressort notamment pas des pièces du dossier que « Najafi Companies », qui est un fonds d'investissement et ne relève pas du secteur d'activité du groupe Actissia, se serait immiscé dans la gestion du groupe Actissia ou qu'il aurait existé des possibilités de <b>permutation de personnel</b> ;</p>
	<b>Obligation des sociétés du groupe</b>	<p><b>(Renvoi à Obligation de reclassement et appréciation du PSE en fonction des moyens du Groupe)</b></p>

<b>Insuffisance du PSE</b> <b>Observations générales</b>	<b>Opinion expert-comptable</b>	<b>TA Rouen, 4/12/14, n°1402969, Ed. ATLAS</b> L'avis de l'expert-comptable ne vaut pas preuve
	<b>Principes</b>  <b>Appréciation globale</b>	<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> <u><b>le caractère suffisant du PSE doit être apprécié globalement et non au regard de chacune des mesures proposées</b></u> <i>le moyen tiré de l'insuffisance en comparaison des efforts accomplis par d'autres entreprises ou par rapport aux demandes formulées par l'administration est sans influence sur la légalité de l'homologation contestée</i> + examen détaillé de plusieurs rubriques  <b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672, STILL (Dossier cabinet- D.DECOLASSE)</b>  <i>(Nota : de très nombreuses décisions procèdent cependant par examen détaillé et une décision approuve un refus d'homologation pour des raisons procédant d'un tel examen rubrique par rubrique : <b>TA Orléans, 25/09/14, n° 1402485, Conserveries du Blaisois</b></i>
	<b>Appréciation per se sans référence au passé</b>	<b>CAA Douai, 03/07/14, n° 14DA00635, Calaire Chimie</b> <u><b>le PSE doit être apprécié per se</b></u> « sans qu'y fasse obstacle la circonstance que certaines mesures, prises isolément, seraient moins favorables que les mesures de même nature contenues dans un PSE de 2010 au bénéfice de salariés de la même société , laquelle au demeurant appartenait alors à un autre groupe »  <b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b> <b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b> «-employabilité : le contrôle effectué par l'Administration ... ne saurait porter sur la gestion antérieure des ressources humaines dans l'entreprise » <b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672, STILL (Dossier cabinet- D.DECOLASSE)</b> de surcroît, situation actuelle sans rapport avec gravité du plan précédent  <b>TA Orléans, 25/09/14, n° 1402485, Conserveries du Blaisois</b> <i>Inversement, le fait que le plan soit similaire à un plan antérieur non contesté est sans influence :</i>
	<b>Appréciation per se sans référence aux décisions de l'IT pour les salariés protégés</b>	<b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b> « la circonstance qu'un inspecteur du travail ait, postérieurement à la décision attaquée, refusé l'autorisation de licenciement de salariés protégés au double motif que le motif économique n'était pas établi et que des offres personnalisées de reclassement ne leur avaient pas été proposées est sans incidence sur la légalité de cette décision »

<p><b>Insuffisance du PSE</b> <b>Observations générales</b></p>	<p><b>Appréciation per se sans référence à pratique d'un concurrent</b></p>	<p><b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928, HOTEL LUTETIA</b></p>
	<p><b>Absence d'évaluation chiffrée</b></p>	<p><b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b> l'appréciation globale que cette autorité devait faire du contenu du PSE ... n'avait pas à s'appuyer nécessairement sur une évaluation chiffrée des moyens dont la mise en œuvre est projetée ... dès lors que le caractère suffisant des mesures s'apprécie, notamment, au regard des sommes versées aux salariés en vue de leur réalisation»</p>
	<p><b>Appréciation par rapport aux moyens de l'entreprise et du groupe</b>  <b>GRIEFS non retenus</b></p>	<p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> L'obligation de reclassement et l'établissement d'un PSE n'incombent qu'à l'employeur ; qu'il en résulte que la société holding de même que les autres sociétés du groupe ne sont pas en cette seule qualité débitrices envers les salariés d'une obligation de reclassement et qu'elles ne répondent pas, à leur égard des conséquences d'une éventuelle insuffisance des mesures de reclassement prévues dans un PSE ... que le Direccte doit cependant uniquement s'assurer que l'employeur a bien sollicité le groupe d'une demande d'abondement du plan de sauvegarde</p> <p><b>TA Montreuil, 28/01/14, n° 1310820, AVIAPARTNER</b> L'autorité administrative vérifie que le mandataire a élaboré un PSE compte tenu des moyens financiers de la société et, en cas d'appartenance à un groupe, de la participation éventuelle de celui-ci. Toutefois, l'obligation de reclasser les salariés dont le licenciement est envisagé n'incombe qu'à l'employeur. Les autres sociétés du groupe ne sont pas, en cette seule qualité, débitrices envers les salariés d'une obligation de reclassement et ne répondent pas à leur égard des conséquences de l'insuffisance des mesures de reclassement</p> <p><b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT</b> Mesures suffisantes dans contexte de liquidation judiciaire</p> <p><b>CAA Douai, 17/07/14, n° 14DA00728, VG GOOSSENS</b> - Mesures suffisantes</p> <p><b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b> – Dispositif proportionné aux faibles moyens de l'entreprise</p> <p><b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b></p> <p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b> Pas de disproportion avec les moyens de l'association qui n'avait pas à vendre certains de ses biens immobiliers pour financer le plan</p> <p><b>TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION</b></p>

Insuffisance du PSE Observations générales	<p><b>Appréciation par rapport aux moyens de l'entreprise et du groupe</b></p> <p><b>GRIEFS RETENUS</b> <b>CAA Nancy 23 juin 2014, n°14N00528 – ODCF</b> <b>GRIEFS RETENUS</b> <b>CAA Marseille 1<sup>er</sup> juillet 2014, n°14MA1909 - MILONGA</b></p> <p>Il ne ressort pas des pièces du dossier que le Groupe ne disposait d'aucun moyen compte tenu de sa situation financière ; qu'il s'agisse de là que l'administration qui ne pouvait se borner à prendre acte du refus du groupe d'abonder au plan a commis une erreur d'appréciation en estimant que malgré l'absence totale de mesures d'accompagnement excepté celles prises en charge par l'AGS, le contenu du plan litigieux était suffisant</p> <p><b>GRIEFS RETENUS</b> <b>CAA Nantes 9 octobre 2014, n°14NT01839 - FOBI</b></p> <p>Le montant de l'enveloppe (Total de 100.000 €uros Groupe en sus des 84.000 euros de la société employeur en LJ, pour 84 salariés) destinée au financement des mesures d'accompagnement n'apparaît pas suffisante au regard des moyens financiers dont le groupe disposait</p>
	<p><b>Appréciation par rapport à l'importance du projet</b></p> <p><b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672, STILL (Dossier cabinet- D.DECOLASSE)</b> Application pure et simple de L1233-57-3</p>
Insuffisance du PSE Mesures de Reclassement	<p><b>Dispense de plan de reclassement en cas de PDV autonome</b></p> <p><b>TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION</b> Dans le cas d'un PDV "autonome", excluant tout licenciement, l'employeur est exempté de présenter un plan de reclassement, y compris dans le cadre d'un document unilatéral (<i>idem Cass. soc. 26 oct. 2010, n°09-15187 Renault, confirmé par Cass. soc. 5/XI/2014, n°13-17270 SANOFI</i>)</p> <p>un PDV ayant nécessairement pour finalité de supprimer des postes, le fait que l'appel au volontariat soit ouvert dans un premier temps aux salariés occupant les postes supprimés ne porte pas atteinte au caractère volontaire du plan</p>
	<p><b>Mesures de Reclassement</b></p> <p><b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672 (Dossier cabinet – D.DECOLASSE)</b> L'envoi fait à la DRH centrale du groupe, interlocuteur adéquat, ne permet pas de considérer que les sociétés filiales du groupe n'auraient pas été consultées sur l'existence de postes de reclassement</p> <p><b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF</b> Au regard de l'existence d'un accord majoritaire, la circonstance que le PSE n'a pas proposé au titre du plan de reclassement 127 postes devenus vacants du fait de départs de l'entreprise dans le courant de l'année est sans influence sur la validité dudit plan de sauvegarde</p> <p><i>Dans le même sens : TA Grenoble 18/04/14, n° 1400318, UES ND VRAC PULVE : proposition de très nombreux postes critiquée marginalement pour inclure des CDD et inversement ne pas mentionner certains postes devenus vacants</i></p>

<b>Insuffisance du PSE Mesures de Reclassement</b>	<b>Mesures de Reclassement</b>	<b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT</b> Dans un contexte de liquidation judiciaire, s'agissant de l'obligation de reclassement, l'omission du fait d'une information tardive, relative à des emplois précaires (CDD) et non immédiatement disponibles ne saurait, à elle seule, en tout état de cause, faire regarder le PSE comme insuffisant
		<b>TA Lille, 26/03/14, n° 1307584, CALAIRE CHIMIE</b> L'inexistence de postes de reclassement disponibles dans le groupe n'est pas de nature à établir qu'une recherche effective et sérieuse de postes de reclassement n'aurait pas été effectuée. De plus, le syndicat soutient que les mesures d'accompagnement du PSE ne sont pas proportionnées aux moyens du groupe (pas d'indemnité supra légale...), mais il ne précise pas en quoi le plan serait insuffisant au regard de ces moyens.
		<b>CAA LYON, 11/09/14, n° 14LY01839, ND VRAC PULVE</b> rejet de critiques portant sur la disparition de 8 emplois disponibles (CDD) figurant sur la liste initiale, d'autres postes s'y ajoutant en cours de route ou dans l'exécution du plan
		<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> Si l'indication de la rémunération ne figure pas sur toutes les offres ... la société n'a pu donner cette indication que lorsqu'elle était en sa possession ; l'employeur s'est engagé à donner cette précision dans le cadre des propositions de reclassement personnalisées
	<b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b> Offres écrites, personnalisées, fermes et inconditionnelles	
	<b>Offre valable d'emploi (OVE) non sérieuse</b>	<b>TA Montreuil, 07/02/14, n° 1311393, DARTY IDF –</b> le moyen manque en fait
<b>Périmètre de reclassement non précisé</b>	<b>CAA Bordeaux, 10/11/14, n°14BX02477, LES COMPTOIRS DU BISCUIT</b> <b>Grief retenu</b> <i>(Nota : grief combiné avec absence de listes de postes de reclassement interne pour les salariés non protégés)</i>	
<b>Oubli de salariés</b>	<b>TA Chalons en Champagne, 13/11/14, n° 1401661, TECSOM</b> Erreur matérielle qui, pour regrettable qu'elle soit, n'a pas eu de conséquences sur le contenu du plan ; des emplois similaires de reclassement avaient été recherchés ; propositions individuelles de reclassement à examiner dans l'exécution du plan (distinct de sa conception)	

	<b>Non recherche dans une entreprise voisine</b>	<b>TA Chalons en Champagne, 13/11/14, n° 1401661, TECSOM</b> L'obligation de recherche d'un reclassement ne peut concerner une société, même voisine, avec laquelle l'employeur n'a plus aucun lien juridique
	<b>Articulation plan de mobilité et plan de reclassement</b>	<b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> Grief rejeté

<b>Insuffisance du PSE Mesures diverses</b>	<b>Lien avec CSP</b>	<b>TA Rennes, 07/07/14, n° 1402023, FOBI</b> – Pas d’erreur manifeste d’appréciation - prise en compte de la complémentarité de ces mesures avec le contrat de sécurisation professionnelle <b>Décision infirmée</b> par <b>CAA Nantes 9 octobre 2014, n°14NT01839 – FOBI</b> , au motif de l’insuffisance de l’enveloppe apportée par le Groupe au regard de ses moyens)
	<b>Examen détaillé Grief retenu</b>	<b>TA Chalons en Champagne, 11/02/14, n° 1302032, OCDF CHAMPAGNE ARDENNE</b> <b>Plan insuffisant</b> <b>confirmé CAA Nancy, 23/06/14, n° 14NC00528, OCDF CHAMPAGNE ARDENNE</b> Le juge administratif contrôle la proportionnalité du PSE aux moyens de l’entreprise et du groupe : est <b>insuffisant</b> le plan dans lequel les <b>aides à la mobilité externe</b> sont inadaptées aux besoins des salariés (congé de déménagement plafonné à 150€, prise en charge des frais de déménagement plafonnée à 2000€, indemnité de changement de domicile fixée à 800€, aide au reclassement du conjoint fixée à 2000€) et prévoyant une <b>aide à la formation</b> de 4500€ (qui correspond davantage à une formation de base, et pas au besoin d’une formation rapide et individualisée) ou une aide à la création d’entreprise de 6000€. La somme globale de 500000€ prévue par le plan ne sera pas dépensée en temps utile pour faire preuve de l’efficacité requise <b>aide à la création d’entreprise</b> et exclusion des auto entrepreneurs, sans bien-fondé établi par la DIRECCTE <i>(pourvoi Ministère du travail)</i>
		<b>TA Orléans, 25/09/14, n° 1402485, Conserveries du Blaisois</b> <b>Griefs retenus par le DIRECCTE refus d’homologation justifié pour le TA</b> (1) Traitement moins favorable mutations vers établissement proche (2) Insuffisance durée congé de reclassement et mesures de formation
	<b>Examen détaillé Pas de grief</b>	<b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928, HOTEL LUTETIA</b> Est suffisant le PSE prévoyant (notamment) : une aide financière à la conduite du bilan de compétence de 2500€ et de validation des acquis de l’expérience de 2000€, une prise en charge des frais de déménagement de 1000 à 2500€, des aides aux formations d’adaptation à hauteur de 5000€ portées à 6000€ en cas de personnes handicapées, aide à la formation au nouveau poste de travail de 5000€ et de 6000€ pour les personnes fragiles ou vulnérables
		<b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b>
		<b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b> Est suffisant le PSE prévoyant (notamment) : prise en charge des frais de déménagement à hauteur de 3.000 € et prime de rideau de 2000 € ; antenne emploi interne pour 12 à 15 mois; budget de formation moyen supérieur à 4.500 € par salarié ; aide à la création d’une activité nouvelle de 4.000 € ; coût total de 885.000 € pour 19 salariés, soit 46.000/tête (contexte externalisation du service avec reprise des emplois)

<b>Insuffisance du PSE Mesures diverses</b>		<b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b> Est suffisant le PSE prévoyant (notamment) : dotations d'un maximum de 4.500 €Ht pour des formations d'adaptation et 7.000 € HT pour des formations de reconversion
	<b>Traitement plus favorable des salariés dont le poste est supprimé</b>	<b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672, STILL (Dossier cabinet- D.DECOLASSE)</b> L'attribution des aides à la mobilité géographique aux salariés dont les postes sont supprimés et mutant sur un poste vacant et non à ceux mutant sur un poste non vacant et entraînant le licenciement du titulaire par effet de l'application de l'ordre des licenciements ne crée pas une inégalité dès lors qu'elle a pour objet de limiter le nombre de licenciements et d'encourager les reclassements internes <b>CAA Marseille 3/02/15, n° 14MA04642, BELAMBRA CLUBS</b> Dispositif d'écoute réservé aux salariés de l'établissement fermé .. n'est pas à elle seule de nature à démontrer l'insuffisance du reclassement interne <b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b>
	<b>Absence de mesure de chômage partiel</b>	<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> difficultés structurelles =/= difficultés conjoncturelles pas de démonstration d'une quelconque utilité pour l'entreprise
	<b>Absence de mesure d'aménagement /réduction du temps de travail</b>	<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> Accord de branche non étendu; dispositions prévoyant un régime pour ces mesures, sans imposer d'y avoir recours;
	<b>Mesure de départ volontaire requise par accord collectif Chimie et ANI 1969</b>	<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> Accord non étendu inopposable à la société Possibilité prévue par le PSE
	<b>Indemnités supra légales</b>	<b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> un tel versement, non prévu parmi les mesures d'accompagnement de L1233-62 ne saurait s'imposer à l'employeur, aucune demande n'ayant été faite en ce sens <b>TA Chalons en Champagne, 13/11/14, n° 1401661, TECSOM</b> <i>Le PSE n'a pas pour objet de prévoir les éventuelles indemnités supra légales de licenciement</i> <b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672, STILL (Dossier cabinet- D.DECOLASSE)</b> Il ne ressort pas des dispositions de L1233-62 qu'une telle indemnité soit au nombre des mesures devant être prévues dans un PSE et ne saurait donner lieu à un contrôle de l'Administration et par conséquent du juge de l'excès de pouvoir.

		<p><b>TA Rouen, 4/12/14, n° 1402969, Ed. ATLAS</b> le plan avait pour objet principal conforme à la loi d'éviter les licenciements (circonstance particulière de PSE pour externalisation du service avec reprise des emplois)</p> <p><b>Voir cependant : TA Rennes 12 décembre 2014, n°1404182 – HARTER et SIMMONS France</b>, où la censure tient, notamment à la non prise en charge par le Group d'indemnités supralégales et de la fraction des salaires non garantie par l'AGS</p>
	<b>Mesures spécifiques pour les salariés âgés</b>	<p><b>TA Chalons en Champagne, 13/11/14, n° 1401661, TECSOM</b> « Il ne ressort pas des textes applicables que le PSE doive obligatoirement prévoir des mesures spécifiques pour les salariés les plus âgés »</p>
	<b>Reclassement à l'étranger</b>	<p><b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b> Les mesures du PSE appréciées dans leur ensemble présentent un caractère suffisant et pertinent) ; dès lors la circonstance soutenue par la requérante selon laquelle les salariés du siège ne seraient pas en mesure d'accepter les postes proposés à l'étranger, à la supposer établie, est sans incidence sur la légalité de la décision attaquée</p> <p><b>TA Melun, 19 décembre 2014, n°1408672 (Dossier cabinet – D.DECOLASSE)</b> (grief écarté avec observation que seul un salarié s'est manifesté pour un tel reclassement ... avant d'accepter un reclassement au siège en Seine et Marne ...</p>
	<b>Prêt de main d'œuvre</b>	<p><b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928/3-2, HOTEL LUTETIA</b> Rejet des critiques d'illicéité (interdiction du licenciement pour non acceptation individuelle du prêt de main d'œuvre/loi CHERPION) du dispositif de maintien de l'emploi avec mise à disposition d'autres entités : le licenciement en cas de refus de mise à disposition serait économique et pas le licenciement pour motif personnel interdit par la Loi Cherpion</p>
	<b>Mesure non demandée par le comité d'entreprise avant le contentieux</b>	<p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> L'employeur soutient sans être contredit que le comité d'entreprise n'a jamais sollicité un tel complément (de préavis dans le cadre du CSP) dans le cadre des discussions préparatoires à l'adoption du PSE</p>

<b>Ordre des licenciements</b>	<b>Grief inopérant pour un PDV autonome</b>	<p><b>TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION</b>            Dans le cas d'un PDV "autonome", la définition de catégories professionnelles pour les critères d'ordre n'est pas nécessaire et le grief inopérant</p>
	<b>Catégories professionnelles</b>	<p><b>TA Montreuil, 20/12/13, n° 1309825, CLINIQUE VAUBAN</b> : subdivision du tableau purement formelle n'a pas pour objet et pour effet de créer des catégories professionnelles artificielles pour l'application des critères d'ordre des licenciements à intervenir »</p> <p><b>TA Versailles, 04/07/14 n° 1403072 et n° 1403250, SANOFI AVENTIS</b> (<i>Nota : ultérieurement censuré sur un autre point</i>)            Catégories nombreuses et spécifiques qui se justifient au regard de la spécificité de activités de l'entreprise et n'a pas un caractère artificiel et opportuniste qui viserait à légitimer des réductions d'effectifs portant sur des personnes et pas sur des postes</p> <p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b>            si –pour regrettable que soit cette circonstance- le document unilatéral n'a pas été formellement modifié pour inclure ces précisions (apportées sur injonction du DIRECTE), il n'en demeure pas moins que tant le CE que l'Administration disposaient de l'ensemble des informations nécessaires le premier pour émettre son avis en connaissance de cause et la seconde pour effectuer son contrôle avant de prendre sa décision</p> <p><b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b>            L'administration n'a pas à se prononcer sur la régularité des catégories professionnelles lorsque celles-ci résultent du jugement du Tribunal de commerce approuvant le plan de cession (dans un contexte de liquidation)</p>
	<b>Catégorie correspondant à un poste unique</b>	<p><b>TA Cergy pontoise, 2/12/14, n°1409916, BATA</b>            (responsable web et e-commerce d'une chaîne de distribution de chaussures) : pas d'élément de nature à démontrer que la définition des catégories professionnelles serait inadéquate ... ou bien aurait une logique discriminatoire, alors même que son poste a été défini comme constituant une catégorie professionnelle</p>
	<b>Priorité dans un PDV aux postes touchés par la réorganisation</b>	<p><b>TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION</b>            Pas d'inégalité de traitement, la circonstance que les salariés relèvent d'une activité appelée à décroître ou être externalisée constituent une différence de situation justifiant un traitement différent</p>

	<p style="text-align: center;"><b>Critère qualités profession- nelles</b></p>	<p><b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b> Pondération unique appliquée à l'ensemble des salariés justifiée par l'absence de fiche poste et d'entretiens individuels sans aucun caractère discriminatoire ou subjectif</p> <p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b> apprécié en fonction des synthèses des entretiens d'évaluation conduits sur les trois dernières années (en accord avec CE); pour les salariés dont les grilles n'étaient pas complètes, l'encadrement a complété ces grilles, ce qui a permis à la DRH de disposer d'éléments comparables pour tous les salariés</p> <p><b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b> : prise en compte de la polyvalence relevant des qualités professionnelles</p> <p><b>TA Montreuil, 03/11/14, n° 1407340, NEXTIRAONE</b> Poids du critère non excessif : « <i>il est loisible à l'employeur de privilégier l'un des critères énumérés par la loi, à condition qu'il n'ignore pas les autres critères</i> »</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ordre des licenciements</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Périmètre (Nota : Voir projet de loi MACRON, Art. 98</b></p> <p>L'article L. 1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4 à un niveau inférieur à celui de l'entreprise. »</p>	<p><b>CAA Versailles, 22/10/14, n° 14VE02408, 14VE02409 et 4VE02579, MORY DUCROS</b> La détermination du périmètre d'ordre des licenciements à un autre niveau que celui de l'entreprise ne peut être opérée que par un accord collectif</p> <p><i>(Nota : similaire à Cass. soc. 15 mai 2013, n°11-27458 dans cadre avant LSE)</i></p> <p><b>TA Montreuil, 03/11/14, n° 1407340, NEXTIRAONE</b> L'accord collectif majoritaire peut définir un périmètre d'application des critères autre que celui de l'entreprise</p> <p><b>Infirmant : TA Cergy Pontoise, 11/07/14, n° 1404270, MORY DUCROS</b> Il incombe à l'employeur de définir dans le document unilatéral le périmètre d'application des critères d'ordre ; en revanche, le périmètre retenu ne peut aboutir à désigner, a priori, les salariés qui seront licenciés. En l'espèce, périmètre retenu : 85 agences prises isolément, chacune comprenant de 9 à 362 salariés, ce qui méconnaît le principe d'objectivité, surtout pour les agences où tous les emplois sont supprimés</p> <p><i>(Dans le même sens que la décision infirmée : TA Paris, 7 oct. 2014, n° 1411810/3-1, FRANCE TELEVISION)</i></p>
	<p style="text-align: center;"><b>Application</b></p>	<p><b>CAA Marseille, 3/02/2015, n° 14MA04642, BELAMBRA CLUBS</b> Il n'appartient ni à l'administration ni au juge administratif de contrôler l'application de l'ordre des licenciements</p>

<p><b>Mise en œuvre anticipée du PSE</b></p>	<p><b>Engagement de ne pas licencier</b></p>	<p><b>CAA Versailles, 30/09/14, n° 14VE02100, SKF Montigny</b></p> <p><b>Confirmant TA Versailles, 04/07/14, n° 1402915, SKF</b></p> <p>Rejet du grief qu'un engagement de ne pas licencier antérieur à la validation/homologation constituerait une mise en œuvre anticipée illicite viciant la procédure ... simple élément de négociation et pas un des éléments qui doivent figurer dans un PSE</p>
	<p><b>Mise en place d'une cellule d'écoute des salariés</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 22/09/14, n° 1405860, ECLAIREURS DE FRANCE</b></p> <p>Cette mesure favorable aux salariés, qui n'a pas empêché une information suffisante du CE ne constitue pas par suite un vice de la procédure</p>
	<p><b>Communication anticipée aux salariés de la suppression de leur poste</b></p>	<p><b>TA Montreuil, 03/11/14, n° 1407340, NEXTIRAONE</b></p> <p>Même s'il s'agissait d'une lettre de rupture –ce qui n'était pas le cas, le courrier faisant réserve de l'accord de la DIRECCTE- <i>« une irrégularité de cette nature qui concerne l'application de l'accord collectif et l'exécution du PSE, serait toutefois sans incidence sur la légalité de la décision de validation prise postérieurement par l'Administration »</i> ... et ressortit à la seule compétence du juge judiciaire »</p> <p>2 notations supplémentaires : mesure mise en œuvre avec accord des partenaires sociaux et ces courriers se bornent à communiquer aux salariés la liste des postes disponibles</p>
<p><b>Risques psychosociaux associés au projet</b></p>		<p><b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b></p> <p>Il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité au travail des salariés</p> <p><i>Nota : voir en // incompétence juge judiciaire : TGI Nanterre, réf., 10/09/14, n° 14/02021, AIRBUS ASTRIUM</i></p>
<p><b>Critique des modalités d'exécution du plan</b></p>		<p><b>TA Paris, 27/10/2014 n° 1421403/9 - BARCLAYS</b></p> <p>Si les requérants soutiennent ... que les modalités dans lesquelles se déroule la phase de candidature à la mobilité interne entraînent des différences de traitement illicites entre les salariés, il n'appartient pas au juge administratif de se prononcer sur les conditions d'exécution d'un PSE</p> <p><b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b></p> <p>La légalité d'une décision administrative s'apprécie à la date de son intervention; les griefs ... ne peuvent qu'être écartés dès lors qu'ils se rapportent tous à des circonstances postérieures à la décision contestée</p>

<b>Loi FLORANGE</b>	<b>(pour mémoire)</b>	<i>Nous n'avons, pour l'heure pas de décision sur ce point, mais depuis la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014, la sanction du défaut de recherche d'un repreneur en cas de fermeture de site passe par le contrôle de la validation/homologation du PSE correspondant</i>
---------------------	---------------------------	--

<p><b>Griefs/ décision DIRECCTE</b></p> <p><i>Nota : voir projet loi Macron – art. 105 ; modification L1235-16 pour exclure dans ce cas toute indemnité à la charge de l'employeur</i></p>	<p><b>Incompétence territoriale DIRECCTE</b></p>	<p><b>Grief non retenu</b>  <b>CAA Nantes, 22 octobre 2014, n°14NT02044, REPUBLIQUE DU CENTRE</b>            La société ne disposait pas d'autres établissements hors de la région concernée; caractère inopérant de l'argument selon lequel ce plan s'inscrivait dans le cadre plus général d'une réorganisation du groupe impliquant d'autres filiales</p> <p><b>Grief retenu</b>  <b>TA Strasbourg, 26 février 2015, n°1406474</b>            (1) (Moyen relevé d'office) Incompétence du DIRECCTE du site (au profit de celui du siège) pour défaut d'autonomie suffisante de l'établissement (<i>Nota / JP préexistante pour salariés protégés- CE 17/07/2013, n°356099</i>)</p>
	<p><b>Délai d'examen insuffisant</b></p>	<p><b>TA Chalons en Champagne, 13/11/14, n° 1401661, TECSOM</b>  <b>Griefs non retenus</b>            Pas de délai minimum prévu par les textes (au cas d'espèce, homologation le lendemain, mais après refus d'homologation initial ayant donné lieu à correction par l'employeur)  <b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b>            Rien n'interdit à la Direccte de rendre sa décision plus tôt que les délais de 15 et 21 jours, qui sont des délais maximaux. Dès lors, il ne peut lui être reproché d'avoir rendu sa décision d'homologation du document unilatéral de façon prématurée en respectant un délai de 15 jours au lieu de 21 jours</p>
	<p><b>Griefs procéduraux Erreur ou omission de visa</b></p> <p><b>Notification irrégulière</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>CAA Versailles, 16/09/14, n° 14VE01826, HEINZ</b></p> <p>(<i>Nota : « il est de jurisprudence constante que les erreurs ou omissions affectant les visas d'un acte sont sans incidence sur sa légalité : CE 19 décembre 2007, n°288432 » Obs. Rapp. Public devant le TA Cergy, 22/04/14 - I. SERVE, SS Lamy, 19 mai 2014</i>)</p> <p><b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b>            Les conditions de notification d'une décision administrative sont, en tout état de cause, sans incidence sur sa légalité</p>
	<p><b>Cas de la combinaison d'un accord et d'un document unilatéral Délais d'examen</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b> (<i>Nota : ultérieurement censuré sur un autre point</i>)            En cas de demande portant à la fois sur la validation d'un accord partiel et l'homologation d'un document unilatéral, la Direccte ne peut qu'instruire de manière concomitante les deux documents. Ayant examiné en même temps les deux documents, l'autorité administrative peut rendre une décision commune.</p>

<p><b>Griefs /décision DIRECCTE</b>  <b>Nota : voir projet loi Macron – art. 102 ; modification L1235-16 pour exclure dans ce cas toute indemnité à la charge de l'employeur</b></p>	<p><b>Observation donnant lieu à régularisation privant les demandeurs d'un argument contentieux</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b>  Rejet du grief fait à l'Administration d'avoir par une demande de document ayant donné lieu à régularisation abouti à sécuriser le dossier au détriment des salariés  <b>TA Montreuil, 03/06/14, n° 1401992, ASTERION France</b></p>
	<p><b>Refus d'injonction</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b>  Irrecevabilité de la demande d'injonction, résultant de l'absence de délibération du CE pour donner mandat en ce sens au secrétaire et de l'absence de la motivation requise par D1233-1   <b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928/3-2, HOTEL LUTETIA</b>  Demande d'injonction irrecevable car formulée après délai légal correspondant (demande d'infos pour l'expert après remise rapport expert)</p>
	<p><b>Non mention d'une injonction dans la décision finale</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>CAA Versailles, 16/09/14, n° 14VE01826, HEINZ</b>  <i>«c'est à tort que le TA de Cergy-Pontoise a annulé la décision attaquée pour ce motif», la mention d'une injonction de l'administration à l'employeur «ne constitue pas en toute occasion un élément indispensable qui doit figurer dans la motivation d'une décision portant homologation ... notamment lorsque, comme en l'espèce, l'administration a considéré que les éléments de réponse à l'injonction qui ont été fournis à l'employeur étaient satisfaisants»</i></p> <p><b>Infirmant sur ce point TA Cergy Pontoise, 22/04/14, n° 1400714, HEINZ</b>  La décision d'homologation ne vise pas l'article L. 1233-57-5 relatif au pouvoir d'injonction, pas plus qu'elle ne mentionne l'injonction adressée en cours de procédure à la société de transmettre au CCE des informations sur le périmètre d'appréciation du motif économique, sur les catégories professionnelles de l'entreprise et sur la répartition du personnel dans ces catégories, informations que le Direccte a estimées indispensables à la régularité de la procédure. Elle ne mentionne pas non plus la réponse de la société à ladite injonction. Il ne s'agit pas d'une simple omission de visa sans incidence sur la légalité de la décision mais bien d'une insuffisance de motivation qui va à l'encontre de l'esprit de la loi nouvelle et encourt l'annulation</p> <p>Dans le même sens que la décision infirmée : <b>TA Cergy Pontoise 22/04/2014 n° 1400989, TNS SOFRES</b></p>
	<p><b>Ne pas tenir compte de sa propre injonction restée sans suite</b></p>	<p><b>TA Grenoble 18/04/14, n° 1400318, UES ND VRAC PULVE</b>  <b>Griefs non retenus</b>  L'administration a pu considérer au vu des éléments produits par la direction qu'il avait été satisfait à l'injonction et ... qu'elle disposait elle-même d'éléments suffisants  (Nota : Sur les injonctions, voir aussi : <b>CAA Versailles, 16/09/14, n° 14VE01826, HEINZ</b>, infirmant sur ce point <b>TA Cergy Pontoise, 22/04/14, n° 1400714, HEINZ</b></p>

<p><b>Griefs / décision DIRECCTE</b></p> <p><i>Nota : voir projet loi Macron – art. 105 ; modification L1235-16 pour exclure dans ce cas toute indemnité à la charge de l'employeur</i></p>	<p><b>Contrôle insuffisant de l'accès à l'information de l'expert</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>CAA LYON, 11/09/14, n° 14LY01839, ND VRAC PULVE</b>            Contrôle insuffisant de l'administration concernant les difficultés d'accès à l'information de l'expert-comptable, voire s'est abstenue d'effectuer un tel contrôle (en l'espèce, injonction, refus d'homologation initial ; vérification que correction avant homologation finale)</p>
	<p><b>Exigence d'une motivation</b></p>	<p><b>CAA Marseille 1<sup>er</sup> juillet 2014, n°14MA1909 - MILONGA</b>            Les décisions du DIRECCTE doivent être motivées même si elles n'opposent pas un refus, sans que la requérante puisse se prévaloir utilement de l'instruction DGEFP du 28 juin 2013 qui ne saurait réduire valablement la portée d'une disposition législative</p>
	<p><b>Insuffisance de motivation</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>CAA Nancy 16/10/14, n°14NC01417, BASF</b>            La décision contestée énonce (rappel détaillé)... ainsi les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement</p>
	<p><b>Insuffisance de motivation sur la régularité de la carence du CE</b></p>	<p><b>Grief retenu</b>  <b>TA Rennes 12 décembre 2014, n°1404182 – HARTER et SIMMONS France</b>            (En l'espèce (procédure de redressement puis liquidation judiciaire) la prorogation du mandat du CE avait expiré après son avis sur un premier projet, non homologué et avant le second, homologué, puis contesté) <i>la décision administrative attaquée constate cependant l'absence de comité d'entreprise en se bornant à indiquer que «le défaut d'établissement d'un procès-verbal de carence aux élections n'est pas de nature à empêcher à titre exceptionnel l'homologation du document unilatéral représenté par le mandataire liquidateur suite à la décision de refus du 15 juillet 2014» ; que cette brève mention ne saurait être suffisante pour justifier d'avoir effectué le contrôle, qui incombait à l'administration, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise</i>  <b>voir aussi TA Grenoble 18/04/14, n° 1400318, UES ND VRAC PULVE</b> où la consultation du CHSCT est écartée en raison de sa carence constatée par un constat de carence</p>
	<p><b>Insuffisance de motivation /procédure d'information et consultation</b></p>	<p><b>TA Paris, 22/07/14, n° 1407751/3-1, LIBRAIRIES CHAPITRE</b>  <b>Griefs non retenus</b>            Si l'administration ne s'est pas prononcée expressément dans la décision attaquée sur la régularité de la procédure de consultation du CHSCT, cette circonstance ne suffit pas à établir qu'elle se serait méprise sur l'étendue de sa compétence et n'aurait pas vérifié ce point</p>

<p><b>Griefs / décision DIRECCTE</b></p> <p><i>Nota : voir projet loi Macron – art. 105 ; modification L1235-16 pour exclure dans ce cas toute indemnité à la charge de l'employeur</i></p>		<p>dans le même sens, <b>CAA Versailles 16 septembre 2014, n°14VE01833, TNS SOFRES</b> dans sa décision, le DIRECCTE qui n'avait pas à y retracer toutes les étapes de la procédure d'information et de consultation, a indiqué que la procédure d'information et de consultation avait été régulièrement accomplie</p> <p><b>Griefs non retenus</b>  <b>TA Rennes 12 décembre 2014, n°1404182 – HARTER et SIMMONS France</b>  <i>les requérants sont fondés à soutenir que la décision attaquée méconnaît les dispositions précitées de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, d'une part, ... et, d'autre part, en n'invoquant aucune motivation de nature à justifier de l'absence d'un procès-verbal de carence et, plus généralement, de l'absence de consultation du comité d'entreprise sur la seconde version du plan de sauvegarde de l'emploi ;</i></p>
	<p><b>Pas d'évaluation chiffrée</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>TA Cergy Pontoise, 2/12/14, n° 1409916, BATA</b>  l'appréciation globale que cette autorité devait faire du contenu du PSE ... n'avait pas à s'appuyer nécessairement sur une évaluation chiffrée des moyens dont la mise en œuvre est projetée</p>
	<p><b>Insuffisance de motivation / caractère suffisant du plan</b></p>	<p><b>Grief retenu</b>  <b>CAA Versailles 16 septembre 2014, n°14VE01833, TNS SOFRES</b>  la décision ne comporte aucune mention de l'appréciation globale que le DIRECCTE devait faire du respect par le document unilatéral des dispositions des articles L123-61 à L123-63 du Code du travail (sur le caractère satisfaisant du PSE)</p> <p><i>dans le même sens : CAA Marseille 1<sup>er</sup> juillet 2014, n°14MA1909 - MILONGA</i>  <b>CAA Marseille 24/10/14, n°14MA03521, LF FOUNDRY</b>, confirmant <b>TA Marseille 6 juin 2014, n°1401877, LF FOUNDRY</b> (texte du jugement non disponible)</p>
	<p><b>Insuffisance de motivation / Erreur de droit prise en compte des moyens de la société et du Groupe</b></p>	<p><b>Grief retenu</b>  <b>TA Strasbourg 08/07/2014 n° 1401942, PIM INDUSTRIE</b>  <b>Confirmé par CAA Nancy, 27/11/14, n° 14NC01730 et n° 14NC01865, PIM INDUSTRIES</b>  il ne ressort pas des termes de la décision que le DIRECCTE aurait apprécié la pertinence du PSE en fonction des moyens dont dispose le groupe auquel appartient l'entreprise : erreur de droit</p> <p><b>Grief retenu</b>  <b>TA Melun, 12/11/14, n° 1407596, KODAK</b>  il ne ressort ni des termes de la décision attaquée, ni des pièces du dossier, que le DIRECCTE aurait contrôlé la pertinence des mesures prévues par le PSE en fonction des moyens dont disposent la société et le groupe auquel elle appartient. Part intégrante de l'appréciation que doit</p>

<p><b>Griefs / décision DIRECCTE</b></p> <p><i><b>Nota : voir projet loi Macron – art. 105 ; modification L1235-16 pour exclure dans ce cas toute indemnité à la charge de l'employeur</b></i></p>		<p>porter le DIRECCTE devant figurer dans la décision ; ... l'absence de référence expresse à ce critère révèle un défaut d'examen de ce dernier et ne peut être considérée comme une simple omission matérielle ; décision entachée d'erreur de droit</p> <p><b>Grief retenu</b>  <b>CAA Marseille 1<sup>er</sup> juillet 2014, n°14MA1909 – MILONGA</b>  Il ne ressort pas des pièces du dossier que le Groupe ne disposait d'aucun moyen compte tenu de sa situation financière ; qu'il s'ensuit de là que l'administration qui ne pouvait se borner à prendre acte du refus du groupe d'abonder au plan a commis une erreur d'appréciation en estimant que malgré l'absence totale de mesures d'accompagnement excepté celles prises en charge par l'AGS, le contenu du plan litigieux était suffisant</p> <p><b>Grief retenu</b>  <b>CAA Marseille 24/10/14, n°14MA03521, LF FOUNDRY,</b></p> <p><b>Grief retenu</b>  <b>TA Rennes 12 décembre 2014, n°1404182 – HARTER et SIMMONS France</b>  <i>les requérants sont fondés à soutenir que la décision attaquée méconnaît les dispositions précitées de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, d'une part, en ne comportant pas les éléments démontrant que l'administration a porté une appréciation d'ensemble sur la participation du groupe au financement du plan de sauvegarde de l'emploi ...</i></p> <p><b>Grief retenu</b>  <b>TA Strasbourg, 26 février 2015, n°1406474</b>  (1) Motivation ne faisant pas référence aux moyens du Groupe, l'entreprise n'étant pas en difficulté et disposant de moyens suffisants – Erreur de droit /L1233-57-3</p>
	<p><b>Publicité du document unilatéral homologué</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>TA Paris, 23/05/14, n° 1402928/3-2, HOTEL LUTETIA</b>  Si les dispositions du Code du travail prévoient d'une part, la notification de la décision à l'employeur et au CE et d'autre part, l'affichage du plan (texte modifié été 2014), elles n'imposent à l'Administration, ni de notifier le document unilatéral au CE, ni de l'annexer à la décision qui l'homologue</p> <p><b>CAA Marseille, 3 février 2015, n°14MA04642 BELAMBRA CLUBS</b>  L'absence de remise des documents homologués, qui n'est exigée par aucun texte est, à la supposer établir, sans influence sur la validité de la décision d'homologation aucune disposition ne prévoit la diffusion du PSE à chaque salarié</p>

<p><b>Griefs / décision DIRECCTE</b></p>	<p><b>Validation partielle</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>TA Chalons en Champagne, 28/10/14, n° 1401554, ELECTROLUX</b>  En excluant une mention inapplicable du PSE (sur le contrat de sécurisation professionnelle) qui ne pouvait avoir qu'une valeur informative, la DIRECCTE n'a pas modifié le contenu réel de l'accord et il n'y avait donc pas lieu de renouveler la consultation du CE</p>
<p><i>Nota : voir projet loi Macron – art. 105 ; modification L1235-16 pour exclure dans ce cas toute indemnité à la charge de l'employeur</i></p>	<p><b>Circonstances postérieures d'exécution du plan</b></p>	<p><b>Griefs non retenus</b>  <b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b>  La légalité d'une décision administrative s'apprécie à la date de son intervention; les griefs ... ne peuvent qu'être écartés dès lors qu'ils se rapportent tous à des circonstances postérieures à la décision contestée</p>

<b>Contestation par l'employeur</b>		
<b>Contestation par l'employeur d'un refus d'homologation</b>		<p><b>TA Orléans, 25/09/14, n° 1402485, Conserveries du Blaisois</b> (rejet)</p> <p>Décision suffisamment motivée</p> <p>Erreur de date purement matérielle puisque dans le délai légal</p> <p>Aucune disposition du Code n'implique que les motifs de refus ont du faire l'objet d'observations préalables</p> <p>Le fait que le plan soit similaire à un plan antérieur non contesté est sans influence</p> <p>Examen du PSE rubrique par rubrique-</p> <p><b>Griefs retenus</b> par DIRECCTE et TA:</p> <p>(1) traitement moins favorable mutations vers établissement proche (qui était la proposition initiale de mutation dont le refus a donné lieu à la procédure de licenciement)</p> <p>(2) Durée du congé de reclassement insuffisante, notamment en référence à un plan précédent</p> <p>(3) insuffisance mesures de formation</p> <p>Allégations de partialité de l'Administration non corroborées par dossier</p>

<b>Dispositions spécifiques aux procédures judiciaires de RJ, LJ</b>		
	<b>Procédure de consultation sur PSE avant décision du tribunal de commerce</b>	<b>Grief non retenu</b> <b>CAA Versailles, 13/05/14, n° 14VE00587, CLINIQUE VAUBAN</b> Ces dispositions n'imposent pas la consultation du CE sur le PSE avant l'intervention du jugement du tribunal de commerce
	<b>Administrateur judiciaire RJ pouvoir nécessaire</b>	<b>Grief non retenu</b> <b>CAA Bordeaux, 30/06/14, n° 14BX01084, IPL ATLANTIQUE</b> Absence de mandat spécifique de l'Administrateur judiciaire, mais fait partie de sa mission légale
	<b>Pas de demande d'injonction possible en LJ</b>	<b>TAA Melun, 20/12/2013, n° 1309825, CLINIQUE VAUBAN</b>
	<b>Obligation d'affichage de la décision</b>	<b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT (2° décision)</b> Fait extérieur à l'objet du contrôle de l'Administration
	<b>Point de départ du délai de recours</b>	<b>CAA Bordeaux, 10/11/14, n°14BX02477, LES COMPTOIRS DU BISCUIT</b> (En cas de RJ, LJ), pas d'obligation d'affichage et la LRAR (en l'espèce, leur notifiant le licenciement, en application de la décision contestée) offre des garanties équivalentes voire supérieures Mais inopposabilité du délai de recours, la LRAR (dans 1 cas au moins) ne mentionnant pas les voies et délais de recours  <b>CAA Marseille 1<sup>er</sup> juillet 2014, n°14MA1909 - MILONGA</b> (En cas de RJ, LJ), pas d'obligation d'affichage, mais le délai de recours ne part que du jour où l'information a été portée à la connaissance des intéressés ; la notification de la décision du DIRECCTE au Secrétaire du CE ne vaut pas notification à chacun des salariés ; de surcroît, aucun des documents invoqués ne mentionnait les voies et délais de recours
<b>Procédure d'information consultation</b>	<b>Un contexte souvent agité</b>	<b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT (2° décision)</b> «des vols et sabotages qui ont précédé la LJ ayant fait obstacle à la collecte d'informations (sans pour autant empêcher un avis éclairé)»  « La seule circonstance que le CE se soit réuni au cabinet du liquidateur, en présence des forces

		<p><i>de l'ordre, n'est pas de nature à vicier la procédure eu égard au contexte de tensions existant dans l'entreprise »</i></p> <p>Rejet de la critique portant sur la rédaction d'un PV par l'employeur (en l'espèce le liquidateur), en l'absence du secrétaire –mais paraphé par la secrétaire de séance et sans contestation de son contenu</p>
	<b>Nombre et ordre des réunions</b>	<p><b>TA Nîmes, 06/12/13, n° 1302452, CALL EXPERT (2° décision)</b> Dispositions dérogatoires de L1233-58</p> <p><b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b> Pas d'obligation d'une réunion du CHSCT avant celle du CE</p>
<b>Reclassement</b>	<b>Définition de la liste des postes supprimés par le jugement du TC</b>	<p><b>CAA Versailles, 13/05/14, n° 14VE00587, CLINIQUE VAUBAN</b></p> <p><b>TA Chalons en Champagne, 13/11/14, n° 1401661, TECSOM</b></p>
		<p><b>TA Caen, 23/07/14, n° 1401157, AVINOV</b> L'administration n'a pas à se prononcer sur la régularité des catégories professionnelles lorsque celles-ci résultent du jugement du Tribunal de commerce approuvant le plan de cession (dans un contexte de procédure collective)</p>
	<b>Reclassement Prise en compte du contexte spécifique (Délai, AGS) de la procédure collective</b>	<p><b>TA Rennes, 07/07/14, n° 1402023, FOBI</b> – Pas d'erreur manifeste d'appréciation</p>
	<b>Appréciation par rapport aux moyens de l'entreprise et du Groupe</b>	<p><b>GRIEFS RETENUS</b> <b>CAA Marseille 1<sup>er</sup> juillet 2014, n°14MA1909 - MILONGA</b> Il ne ressort pas des pièces du dossier que le Groupe ne disposait d'aucun moyen compte tenu de sa situation financière ; qu'il s'agisse de là que l'administration qui ne pouvait se borner à prendre acte du refus du groupe d'abonder au plan a commis une erreur d'appréciation en estimant que malgré l'absence totale de mesures d'accompagnement excepté celles prises en charge par l'AGS, le contenu du plan litigieux était suffisant</p> <p><b>GRIEFS RETENUS</b> <b>CAA Marseille 24/10/14, n°14MA03521, LF FOUNDRY,</b> <b>GRIEFS RETENUS</b> <b>TA Rennes 12 décembre 2014, n°1404182 – HARTER et SIMMONS France</b> <i>les dispositions précitées imposaient toutefois à l'administration, non seulement de qualifier, dans le corps de sa décision, la participation du groupe, en l'espèce inexistante, mais aussi d'en</i></p>

		<p><i>tenir compte dans sa décision qui doit se fonder sur le faisceau de critères mentionné à l'article L. 1233-57-3 précité, selon une pondération qui sera différente dans le cas d'une entreprise poursuivant son activité au sein d'un groupe et dans le cas d'une entreprise mise en liquidation ; qu'en se prononçant tel qu'elle l'a fait sur le plan de sauvegarde de l'emploi en litige, l'administration n'établit pas avoir pris comme critère les moyens dont disposent l'entreprise et le groupe ni ne motive sa décision en replaçant l'appréciation portée sur ce critère dans l'ensemble des éléments à prendre en compte pour expliquer comment elle a pu en déduire qu'il était, au regard du premier critère relatif aux moyens du groupe, possible d'estimer que les conditions de l'homologation étaient remplies ; qu'en s'abstenant de se prononcer explicitement sur ce critère et d'exposer la motivation d'une décision néanmoins favorable, la DIRECCTE a donc fait une inexacte application du 1° de l'article L. 1233-57-3 du Code du travail ;</i></p> <p><i>Nota : On notera que les mesures qui devaient être financées par cette participation du groupe étaient des indemnités supralégales et la fraction des salaires non garantie par l'AGS ... (cf. supra)</i></p>
--	--	---