

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MONTREUIL**

N°1311393

SYNDICAT CGT DARTY IDF

M. Lamy
Rapporteur

M. Verrière
Rapporteur public

Audience du 4 février 2014
Lecture du 7 février 2014

32 08 01
C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Montreuil

(5^{ème} chambre)

Vu la requête, enregistrée le 22 novembre 2013, présentée pour le syndicat CGT Darty Ile-de-France, représenté par son secrétaire M. Arnaud L. et par son secrétaire adjoint M. Jean-Marc M., dont le siège est 129 avenue Gallieni à Bondy (93140), par Me Campagnolo ; le syndicat CGT Darty Ile-de-France demande au Tribunal :

1°) d'annuler la décision implicite de validation par le directeur régional des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (DIRECCTE IDF) de l'accord sur le contenu du plan de l'UES Darty Paris Ile-de-France conclu le 12 septembre 2013, portée à sa connaissance par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 octobre 2013 ;

2°) de mettre solidairement à la charge de l'Etat et de l'UES Darty Paris Ile-de-France une somme de 7 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Il soutient que les dispositions de l'article L. 2325-1 du code du travail ont été méconnues ; que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ouverte à l'occasion de la réunion extraordinaire du 26 août 2013 est irrégulière, dès lors que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi remis avec la convocation, ni les annexes, ne comportaient pas la liste des postes de reclassement identifiés au sein du groupe Darty ; que le plan de sauvegarde de l'emploi doit être précis dès l'origine ; qu'à défaut, les informations relatives aux reclassements internes et aux mesures d'accompagnement des licenciements, la première réunion de négociation syndicale en date du 29 août 2013 ne pouvait qu'être tronquée ; que ce n'est qu'au

cours de la réunion du 30 août 2013 que les organisations syndicales ont été tardivement destinataires d'un plan de sauvegarde de l'emploi daté du 29 août ; que les négociations, qui se sont achevées le 2 septembre 2013, n'ont pas été en conséquence menées de manière transparente et de bonne foi ; que le syndicat requérant a dénoncé cette situation dans sa demande d'injonction du 5 septembre 2013 ; que, par ailleurs, l'entreprise a imposé le cabinet BPI comme cellule de reclassement, sans que cette nomination ait fait l'objet d'une discussion dans le cadre des négociations sur le plan de sauvegarde de l'emploi ; que la procédure d'information et de consultation du CHSCT SAV été également méconnue ; qu'il a été convoqué le 21 août 2013 pour une réunion extraordinaire du 4 septembre 2013 ; qu'étaient joints à la convocation une note économique présentant un projet de réorganisation et de compression des effectifs et la version initiale du plan de sauvegarde n°1 ; qu'aucune des quatre versions successives du PSE ne lui a été adressée ; que la version n°4 du plan de sauvegarde n'a été remise tardivement qu'au cours de la réunion du 4 septembre 2013, rendant son examen préalable impossible ; que le CHSCT a été privé de son droit à une information précise, écrite et préalable communiquée dans un délai raisonnable ; que l'autorité administrative s'est abstenue d'adresser à l'entreprise toute injonction à ce titre ; que les dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail ont été méconnues ; que le syndicat a, dans sa demande d'injonction du 5 septembre 2013, alerté l'autorité administrative sur ces manquements, dans la mesure où, selon la direction de l'entreprise, en 2012, 156 départs étaient intervenus au SAV pour 29 embauches, soit 127 postes vacants non pourvus au 31 décembre 2012 ; qu'en présence d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant plus de 400 suppressions de postes, et dès lors que les départs enregistrés étaient sans lien avec les difficultés économiques de l'entreprise, les postes vacants devaient figurés dans la liste des reclassements internes ; qu'à défaut, l'information sur les possibilités de reclassement était incomplète ; que, sur le fond, le plan de sauvegarde de l'emploi tel que fixé par l'accord collectif du 12 septembre 2013 méconnaît les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; qu'il est insuffisant quant aux postes de reclassement interne ; que la cellule de reclassement a été imposée par l'employeur ; que les mesures de reclassement externe sont insuffisantes ; que le plan de sauvegarde de l'emploi ne définit pas à ce titre la notion de solution identifiée constitutive des engagements de la cellule et ne fixe pas le nombre d'offres devant être faites aux salariés ; que la cellule de reclassement constitue ainsi une mesure vidée de toute consistance ; que l'information donnée par la direction de l'entreprise sur la portée d'un départ volontaire est juridiquement abusive, notamment dans la mesure où la société opère volontairement une confusion entre volontariat et transaction ; que l'information des élus et des syndicats à ce titre a été tronquée ;

Vu la décision attaquée ;

Vu le mémoire, enregistré le 18 décembre 2013, présenté pour la société établissement Darty et fils et à la société a2I Darty Paris Ile-de-France par la société d'avocats FIDAL, représenté par Me Hamon ; la société établissement Darty et fils et à la société a2I Darty Paris Île-de-France concluent :

1°) au rejet de la requête ;

2°) de condamner le Syndicat CGT Darty Ile-de-France à lui verser une somme de 7 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que l'autorité administrative n'exerce qu'un contrôle restreint au titre de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, en particulier en présence d'un accord majoritaire ainsi que le rappelle l'instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 ; qu'en conséquence, le pouvoir d'appréciation et de contrôle du tribunal ne peut s'exercer que dans la limite du pouvoir d'appréciation et de contrôle restreint dévolu à l'administration par les textes, dans le cadre de la procédure de validation ; que, dès lors, en présence d'un accord majoritaire, le contrôle de l'administration ne pouvait s'opérer que dans le cadre des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail ; qu'à ce titre, l'administration a procédé à un contrôle conforme aux prescriptions du code du travail et aux directives de l'instruction susmentionnée ; qu'à titre subsidiaire, et s'agissant de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, le seul constat d'une irrégularité à ce titre ne pourra entraîner l'annulation de la décision de validation de l'accord sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et, à tout le moins, la procédure de licenciement et l'ensemble des actes qui s'y rattachent ; que les membres du comité d'entreprise n'ont pas émis d'objection quant à la présence en surnombre de collaborateurs du chef d'entreprise ; que ce grief n'a d'ailleurs pas fait l'objet d'une demande d'injonction adressée à l'administration ; qu'il en va de même de la présence de personnalités extérieures ; qu'au demeurant, ils n'avaient pas voix délibérative ; qu'en ce qui concerne le défaut d'indication de la liste des postes offerts au reclassement, les membres du comité d'entreprise et les organisations syndicales ont été informés, avant le terme de la procédure d'information/consultation et de négociation, de la liste des postes ouverts au reclassement, et cela alors même que la liste des postes vacants au sein du groupe Darty ne figurait pas en annexe du projet d'accord sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi communiqué au comité d'entreprise en vue de sa réunion du 26 août 2013 ; que le comité a été informé à cette date du plan de reclassement interne, celui-ci figurant sous le titre V (page 22 à 46) du projet d'accord sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en outre, le comité d'entreprise et les organisations syndicales ont eu communication, les 29 et 30 août respectivement, du document annexe contenant l'indication du nombre, de la nature et de la localisation de l'ensemble des postes ouverts au reclassement interne ; que le choix du cabinet de reclassement BPI par la direction de Darty IDF, dont les conditions et les modalités d'intervention sont incluses dans le projet d'accord et dans ses annexes, a été accepté par les instances représentatives du personnel ; que ce choix n'a pas été remis en cause lors de la réunion du 29 août 2013 du comité d'entreprise ; qu'en ce qui concerne le CHSCT, la circonstance qu'un document actualisé n'a été remis que le 4 septembre 2013 lors de la première réunion, alors que seul un projet d'accord était remis le 21 août avec la convocation, est sans incidence sur le respect de la procédure d'information/consultation ; que le document remis fait d'ailleurs très clairement apparaître les différences avec le projet initial ; qu'au demeurant les CHSCT impactés par le projet de réorganisation et de compression des effectifs ont rendu un avis valable ; que, sur ce point, l'autorité administrative n'a pas donné suite à la demande d'injonction du syndicat requérant ; que, s'agissant du moyen tiré de ce que le plan de sauvegarde de l'emploi ne respecterait pas les dispositions des articles L. 1233-61 et 62 du code du travail, il convient d'observer, outre l'importance des postes offerts au reclassement interne, que le plan de sauvegarde comprend à ce titre des mesures précises et concrètes ayant trait au repositionnement professionnel au sein de la société ou du groupe, des mesures de reclassement interne préalables à tout départ volontaire et un plan de reclassement interne au sein de l'entreprise et du groupe ; que la circonstance que la liste des postes ouverts au reclassement a été communiquée postérieurement à la date de la première réunion extraordinaire est sans incidence sur la légalité de la décision ; que les 127 postes vacants, consécutivement aux départs intervenus au cours de l'année 2012 et non pourvu au 31 décembre 2012, n'étaient ni disponibles ni ouverts au reclassement interne, dès lors que l'entreprise n'entendait procéder à des

remplacements sur les postes devenus vacants ; que, d'autre part, le projet définitif d'accord sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi soumis à l'avis puis à la signature des organisations syndicales représentatives contenait le nom et les modalités de la mission d'accompagnement confiée au cabinet BPI ; que le plan de sauvegarde de l'emploi comprend, notamment en ses articles 19 et 21, des mesures précises et concrètes de reclassement externe ; que, s'agissant du grief tiré de l'absence de définition de la notion de solution identifiée et du nombre d'offre d'emploi valable proposée, celui-ci manque en fait ; que la notion de solution identifiée est défini dans le titre IV de l'accord au titre des mesures destinées à accompagner les licenciements qui n'auraient pu être évités ; qu'elle renvoie au vocable d'offre d'emploi valable définie à l'article 21.3 paragraphe 1 de l'accord, consacré au module C intitulé « embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou en intérim de plus de six mois » ; qu'il en va de même des engagements de l'entreprise en termes de proposition d'offre valable d'emploi ; que, s'agissant du grief relatif à la durée du congé de reclassement, le plan de sauvegarde de l'emploi est conforme aux dispositions des articles L. 1233-71 et R. 1233-31 du code du travail ; que, s'agissant du caractère abusif de l'information donnée sur la portée d'un départ volontaire, l'annexe n° 6 du plan définitif le distingue clairement d'un accord transactionnel, la clause prévoyant la renonciation à toute contestation dans ce cas de figure ayant été retiré de l'accord définitif ;

Vu le mémoire, enregistré le 27 décembre 2013, présenté par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, lequel conclut au rejet de la requête ;

Il soutient que, s'agissant de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, les éventuelles irrégularités dans la composition de l'institution n'ont fait l'objet d'aucune objection ; que la liste des postes disponibles au titre du reclassement interne a été remise en cours de procédure aux organisations syndicales et au comité d'entreprise qui en ont été ainsi informé ; que le choix de la cellule de reclassement a été effectué dans le respect de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ; que le cabinet BPI, désigné pour assurer la cellule de reclassement, figure dans l'accord sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que le CHSCT a été régulièrement consulté ; que, s'agissant de la méconnaissance alléguée des articles L. 1233-61 et 63 du code du travail, il appartient uniquement à l'autorité administrative de vérifier que le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise mentionne de façon détaillée les postes offerts au reclassement dans l'entreprise et groupe au bénéfice des salariés dont les emplois sont supprimés ; qu'il appartient au seul employeur de déterminer dans le plan de sauvegarde de l'emploi les postes ouverts au reclassement interne des salariés concernés par un licenciement collectif pour motif économique et au comité d'entreprise, dans le cadre d'une procédure distincte de la procédure d'information et de consultation, d'interroger l'employeur sur le devenir des postes devenus vacants suite à des ruptures de contrats de travail ne relevant pas d'un motif économique ; que, dans le cadre de ces attributions, l'administration a vérifié la remise aux organisations syndicales et au comité d'entreprise d'une liste détaillée de postes disponibles au sein de l'entreprise et du groupe et que le plan de sauvegarde de l'emploi comprenait bien une liste de postes disponibles détaillant le nombre, la nature et la localisation des emplois pouvant être offerts ; que, s'agissant de l'insuffisance du plan de sauvegarde, les mesures qu'il contient correspondent à celles prévues à l'article L. 1233-62 du code du travail ; que l'insuffisance des postes disponibles ne relève pas de la compétence de l'administration ; que l'ineffectivité de la cellule de reclassement est contredite par les engagements contenus à ce titre dans le plan de sauvegarde de l'emploi ; que le moyen tiré de l'insuffisance du congé de reclassement, lequel fait l'objet de l'accord portant sur le

contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, manque en fait ; que, s'agissant de la confusion alléguée entre le volontariat et la transaction, l'article 9 de la version final de l'accord ne subordonne plus la signature de la rupture du contrat par le salariés à une renonciation expresse à contester les conditions d'exécution de leur contrat ou celles de sa rupture ;

Vu le mémoire, enregistré le 16 janvier 2014, présentée pour le Syndicat CGT Darty Ile-de-France, dont le siège est au 129 avenue Gallieni à Bondy (93140), par Me Campagnolo ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 4 février 2014 ;

- le rapport de M. Lamy, rapporteur ;

- les conclusions de M. Verrière, rapporteur public ;

- et les observations de Me Campagnolo pour le syndicat CGT Darty Ile-de-France, de M. D. pour le directeur régional des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, Me Hamon pour la société établissement Darty et fils et la société a2I Darty Paris Ile-de-France et de M. B. pour le syndicat CAT ;

1. Considérant que, par une décision implicite née le 3 octobre 2013 du silence gardé sur une demande de l'UES Darty Ile-de-France reçu à ce titre le 13 septembre 2013, le directeur régional des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi le directeur régional des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi signé par quatre des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

2. Considérant que les décisions de validation d'un plan de sauvegarde résultant d'un accord collectif majoritaire, lesquelles sont des décisions non règlementaires, sont susceptibles de faire d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif statuant en premier ressort dans conditions fixées par l'article L. 1233-57-8 du code du travail ; qu'il lui appartient alors de statuer, suivant les moyens dont il est saisi ou ceux qu'il pourrait être amené à soulever d'office, sur la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances

représentatives du personnel mise en œuvre et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel :

3. Considérant que les omissions ou les irrégularités qui peuvent affecter la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel mentionné au 2° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail ne sont de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation du plan de l'accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi que dès lors qu'elles ont eu pour objet ou pour effet de priver lesdites instances de la possibilité de débattre, de faire des propositions et des suggestions et, de rendre un avis sur le projet qui leur est soumis en toute connaissance de cause ;

S'agissant du comité d'entreprise :

4. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2325-1 du code du travail : « *Le comité d'entreprise ... est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative* » ; qu'il résulte de cette disposition qu'affecte la composition du comité d'entreprise la présence lors de ses travaux de plus de deux collaborateurs de l'employeur ou de personnalités extérieures audit comité, dès lors que celle-ci n'a pas fait l'objet d'une autorisation préalable ou a fait l'objet d'une protestation en séance ; qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des procès-verbaux des réunions extraordinaires des 26 août 2013 et 11 septembre 2013 respectivement, qu'y ont assisté, d'une part en qualité de collaborateur messieurs X., P. et G. et, d'autre part, en tant que personnes extérieures invitées, M. A. et Mme K. N. appartenant à l'ancien GIE Kesa Electricals (en fait, le groupe Darty jusqu'en 2012), ainsi qu'en tant qu'observatrice, lors de la première séance, Mme C. ; qu'alors que, s'agissant des personnes extérieures, le procès-verbal du 26 août 2013 précise que leur présence avait été acceptée par le comité d'entreprise de l'U.E.S Darty Paris-Ile-de-France lors de sa réunion du 24 mai 2013, il n'est pas contesté qu'en tout état de cause la présence de l'ensemble de ces personnes et d'un troisième collaborateur de l'employeur n'a pas donné lieu à une quelconque protestation ; que, dès lors, le syndicat requérant n'est pas fondé à soutenir que la composition du comité d'entreprise, et partant son fonctionnement, aurait été de nature à vicier l'avis formulé par le comité d'entreprise sur l'accord validé par la décision attaquée ;

5. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : « *I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article* » ; qu'aux termes de l'article

L. 1233-31 du même code : « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique : 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; 2° Le nombre de licenciements envisagé ; 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; 6° Les mesures de nature économique envisagées* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-32 dudit code : « *Outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31... Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi...* » élaboré pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité ; qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur doit adresser au comité d'entreprise, avec la convocation à la première réunion, l'ensemble des éléments mentionnés à l'article L. 1233-31 du code du travail et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi ; que ces informations sont destinées à permettre au comité d'entreprise d'apprécier l'ampleur réelle du projet de licenciement collectif, ainsi que la valeur et l'intérêt des mesures que l'employeur se propose de mettre en œuvre à ce titre ; qu'en conséquence, ledit projet de plan de sauvegarde de l'emploi présenté au comité d'entreprise doit comporter des mesures précises et concrètes pour faciliter le reclassement du personnel et éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; qu'il doit ainsi préciser, au titre de son volet « reclassement », le nombre, la nature et la localisation des emplois envisagés en vue d'un reclassement dans l'entreprise concernée ou dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur ; qu'à défaut, le processus d'information et de consultation du comité d'entreprise est irrégulier et de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation, sous la réserve précédemment mentionnée ; qu'il ressort des pièces du dossier, et il n'est d'ailleurs pas contesté en défense, que, et alors que la convocation à la réunion extraordinaire du comité d'entreprise du 26 août 2013 avait clairement pour objet l'information et la consultation du comité d'entreprise sur le projet de réorganisation et de compression des effectifs de la société Darty et fils, sur le projet de licenciement collectif qu'il induisait, sur l'ouverture de la négociation d'un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que sur l'ouverture d'une période de volontariat au dispositif de repositionnement professionnel interne, la diffusion des postes disponibles éligibles à ce volontariat et la liste des postes supprimés, que tant la note économique présentant le projet de réorganisation et de compression des effectifs que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi joints à ladite convocation ne comportaient pas de liste des postes offerts au reclassement précisant leur nombre, leur nature et leur localisation ; qu'à ce titre, le projet de plan se borne à indiquer que le « *...nombre de postes à pourvoir à ce jour est d'environ 300 postes, étant précisé que l'offre de poste sera réactualisée, en tant que de besoin, des postes libérés en cours de procédure* » ; que, néanmoins, tant l'entreprise Darty et fils que l'administration font valoir, sans être contestées sur ce point, qu'une telle liste a été remise au comité d'entreprise dès le 29 août 2013 à l'occasion d'une réunion ordinaire de celui-ci et aux organisations syndicales le 30 août 2013 ; qu'outre cette réunion tenue le 29 août, deux autres réunions du comité d'entreprise ont eu lieu le 30 août et le 2 septembre ; que, par ailleurs, le comité d'entreprise a rendu son avis le 11 septembre, alors que l'accord majoritaire a été signé le 12 septembre ; qu'en égard au nombre de jour séparant la remise de la liste précise des postes offerts au reclassement et l'émission de l'avis du comité d'entreprise, l'absence d'établissement d'une liste précise des postes offerts au reclassement interne dès l'origine ne peut être regardée comme ayant eu pour effet, voire pour objet, de vicier l'information délivrée au comité d'entreprise, de fausser les débats, de l'empêcher de faire toute propositions ou suggestions utiles en vue de faire évoluer le projet de plan et d'entacher l'avis rendu d'une irrégularité de nature à entraîner l'annulation de la décision attaquée ;

6. Considérant que le moyen tiré de ce que le choix du cabinet BPI comme cellule de reclassement aurait été imposé par l'entreprise Darty et fils manque en fait, précision étant faite qu'exposées dans le projet de plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise, les conditions et les modalités de son intervention n'ont fait l'objet d'aucune protestation ;

S'agissant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail SAV :

7. Considérant qu'aux termes de l'article L. 4612-1 du code du travail : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission : 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ; 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières* » ; qu'aux termes de l'article L. 4612-8 du même code : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail...* » ; qu'aux termes de l'article L. 4614-9 dudit code : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions...* » ; qu'il ressort de ces dispositions que, pour délibérer valablement, il appartient seulement à l'employeur de fournir au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dès le début de la procédure de consultation et au cours de cette même procédure, des informations précises et suffisantes pour lui permettre d'apprécier correctement la portée du projet de réorganisation qui lui est soumis au regard de ses missions et de donner ainsi un avis éclairé ; qu'il ressort des pièces du dossier que, le 21 août 2013, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail SAV a été convoqué à une réunion extraordinaire en date du 4 septembre 2013 ayant pour ordre du jour « l'Information et consultation sur le projet de réorganisation et de compression des effectifs de la société Etablissement Darty et fils » ; que ladite convocation était accompagnée d'une note économique présentant le projet de réorganisation et de compression des effectifs et du projet de plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il n'est pas contesté qu'une version actualisée du plan de sauvegarde de l'emploi a été remise aux membres du comité lors de la séance du 4 septembre 2013, laquelle mentionnait, par l'application d'un code couleur, les changements apportés au document initial ; que cette nouvelle version du plan, lequel modifiait essentiellement des 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, alors même que le vote au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail SAV se serait traduit par des abstentions et des votes négatifs, pour permettre d'apprécier en toute connaissance de cause les impacts de la réorganisation envisagée sur les conditions de travail des salariés ;

En ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

8. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article L. 1233-57-2 du code du travail : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de*

coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ; 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du même code du travail : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-63 dudit code : « Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61 » ;

9. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article L. 1233-24-3 du code du travail : « L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ; 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ; 3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ; 4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ; 5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. » ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, lorsqu'il est saisi d'une demande tendant à la validation d'un accord collectif majoritaire, le contrôle opéré par le directeur régional des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi est limité à celui de la validité de la signature de l'accord, à la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 et du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi au regard de l'objectif d'évitement ou de limitation du nombre des licenciements qu'il poursuit ; qu'il s'assure à ce dernier titre qu'il comprend un plan de reclassement comprenant des mesures, au demeurant non limitées à celles mentionnées à l'article L. 1233-62, dont il détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective et que ce plan ne méconnaît pas les dispositions de l'article L. 1233-24-3 du code du travail ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, pas de s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord ;

11. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de ce qui précède que la circonstance que le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas proposé, au titre du plan de reclassement, 127 postes qui seraient devenus vacants du fait de départs dans le courant de l'année 2012 est sans influence sur la validité dudit plan de sauvegarde ;

12. Considérant, en second lieu, que moyen tiré de ce que le choix du cabinet BPI pour l'animation de la cellule de reclassement est en tout état de cause inopérant, dès lors que ce choix résulte de l'accord collectif majoritaire acquis le 12 septembre 2013 ;

13. Considérant, en troisième lieu, le moyen tiré de ce que la durée du congé de reclassement, à le supposer opérant, serait peu incitatif n'est pas assorti d'une précision suffisante permettant d'en apprécier la pertinence ;

14. Considérant, en quatrième lieu, que les moyen tirés d'une part de ce que l'information donnée par la direction de l'entreprise sur la portée d'un départ volontaire est juridiquement abusive, dans la mesure où la société opère volontairement une confusion entre volontariat et transaction et, d'autre part, de ce que le plan contesté ne comprendrait aucune mesure au titre du reclassement externe manquent en fait ;

15. Considérant, en cinquième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que, contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit trois modules d'accompagnement des licenciements subis laissés au choix des salariés concernés par un licenciement économique ; que le module « Embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou en intérim de plus de six mois » prévoit que ces mêmes salariés seront destinataires d'au moins une proposition valable d'emploi et deux offres valables d'emplois pour les salariés de plus de 50 ans ; que, par offre valable d'emploi, le plan de sauvegarde de l'emploi a clairement entendu se référer à une proposition d'embauche en contrat à durée indéterminé ou en contrat à durée déterminé ou en intérim de plus de six mois ; que, dès lors, le moyen tiré de ce que l'accompagnement proposé par le cabinet BPI dans la réorientation professionnelle des salariés concernés par un licenciement économique ne serait pas réel et concret manque en tout état de cause en fait ;

16. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le syndicat requérant n'est pas fondé à soutenir que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi résultant de l'accord collectif majoritaire en date du 12 septembre 2013 est irrégulier ;

Sur les frais irrépétibles :

17. Considérant qu'il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions du syndicat CGT Darty Ile-de-France tendant à la condamnation de l'Etat et de l'UES Darty Paris Ile-de-France, lesquelles ne sont pas les partie perdantes dans la présente instance, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

18. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées la société établissement Darty et fils et à la société a2I Darty Paris Ile-de-France au même titre ;

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête du syndicat CGT Darty Ile-de-France est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par la société établissement Darty et fils et à la société a2I Darty Paris Ile-de-France au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au syndicat CGT Darty Ile-de-France, au ministre du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, au syndicat CAT, au syndicat CFDT, au syndicat CFE CGC, au syndicat CFTC, à la société établissement Darty et fils et à la société a2I Darty Paris Ile-de-France.

Copie en sera notifiée au préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 4 février 2014, à laquelle siégeaient :

M. Albertini, président,
M. Lamy, premier conseiller,
M. Marmier, premier conseiller,

Lu en audience publique le 7 février 2014.

Le rapporteur,

Signé

E. Lamy

Le président,

Signé

P.-L. Albertini

Le greffier,

Signé

T. Timera

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